

# 地域の大学としてのキャリア教育の展開

－松本大学松商短期大学部の就職支援活動とその方向性－<sup>1)</sup>

糸井重夫・青島金吾・丸山勝弘<sup>2)</sup>

## 目次

- I. はじめに
- II. 戦後の日本経済と雇用環境の変容
  - 1. 戦後の日本経済と競争志向型経済への移行
    - 1－1. 戦後の日本経済の変容
    - 1－2. 競争志向型経済への移行と経済格差
    - 1－3. 経済格差と社会階層の固定化
  - 2. 雇用環境の変容
    - 2－1. 就職自由化時代の到来
    - 2－2. 若年層の雇用環境
    - 2－3. 松本大学松商短期大学部の雇用環境
- III. 松本大学松商短期大学部の就職支援体制
  - 1. 就職支援体制の変遷
    - 1－1. 創設当初の「就職指導体制」からバブル期までの沿革
    - 1－2. バブル経済崩壊以降の就職支援体制
    - 1－3. 「キャリアセンター」の設置
  - 2. 大学のあり方の変化
    - 2－1. 「教員中心」から「学生中心」へ
    - 2－2. 本学の取組
  - 3. フィールド・ユニット制とキャリア教育
    - 3－1. フィールド・ユニット制導入の背景
    - 3－2. キャリア教育から見たフィールド・ユニット制
    - 3－3. 発展型のフィールド・ユニット制とその普遍性
- IV. 地域の大学としてのキャリア教育
  - 1. 広範なキャリア教育の展開とその必要性
    - 1－1. 「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」の展開
    - 1－2. 教員参加型の就職支援体制の有効性とその限界
  - 2. 松本大学における「キャリアセンター」設置の意義
    - 2－1. キャリア教育の定義と目的
    - 2－2. 本学における広範なキャリア教育の必要性
    - 2－3. 「キャリアセンター」の組織と業務
- V. むすびー地域の大学の役割

資料1 「キャリア教育をベースとした課程教育の展開」

資料2 「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」

資料3 「目的意識を高める多面的・重層的教育支援」

1) 本稿は、糸井、青島、丸山の私的な見解を整理したものであり、松本大学キャリアセンター及び松商短期大学部就職委員会の公式見解ではないことに注意されたい。

2) 執筆分担は、青島がⅢの1「就職支援体制の変遷」、丸山がⅡの2－3「松本大学松商短期大学部の雇用環境」、その他は糸井が担当した。また、Ⅱの2－1「就職自由化時代の到来」は、顧問竹内正美のメモを参考に糸井が執筆した。

## I. はじめに

本学（松本大学松商短期大学部：旧松商学園短期大学）では、創立以来実務を重視した教育を展開しており、修得した能力・技能を実社会で活かすという観点から学生の就職活動を積極的に支援してきた。従来、商学、経営・情報学という本学の実践的な課程教育においては、その内部に職業と密接に関係する部分があるために、キャリア教育は課程教育内に潜在的に存在していた。したがって、就職活動が展開される2年生の10月頃には職業意識・就職意識がある程度形成され、学生の就職活動の円滑化のための支援で十分な就職実績を上げることが数年前まではできたのである。しかしながら、企業の採用活動の早期化等の雇用環境の変化や学生気質の変容に伴って、本学においても従来の就職支援だけでは十分な就職実績を確保することが難しくなってきた。

このような雇用環境の変化に対応して、就職委員会内では、平成10年頃から、学生の意識改革と基礎学力（能力）向上のための施策を検討し始め、その過程で就職支援の枠を超えたキャリア教育導入への認識が徐々に醸成されてきていた。そして、平成18年4月、このキャリア教育をより充実させる組織として「キャリアセンター」が設置されたわけであるが、この「キャリアセンター」の役割・機能についてはまだ明確なコンセンサスがとれているわけではない。そこで、本稿では、日本経済の変容に伴う雇用環境の変化と本学の就職支援体制の沿革、キャリア教育の側面から見た本学のフィールド・ユニット制の利点と課題、及び発展型のフィールド・ユニット制を考察し、より充実したキャリア教育を展開するための「キャリアセンター」の必要性、さらには地域の大学としてキャリア教育を展開する際の「キャリアセンター」の有用性について検討する。

## II. 戦後の日本経済と雇用環境の変容

### 1. 戦後の日本経済と競争志向型経済への移行

#### 1-1. 戦後の日本経済の変容

戦後の日本経済をふりかえるならば、①昭和10年代後半の経済復興期、②昭和25年の朝鮮戦争に起因する昭和30年代から40年代の高度経済成長期、③昭和48年のオイルショックを引き金とする低（安定）成長期、④昭和60年のプラザ合意以後の円高不況とバブル経済期、⑤平成2年のバブル崩壊に伴う景気後退期、⑥平成10年以降のデフレ経済期、の6期に便宜上分けることができよう。そして、さらにこれを経済発展の側面から分けると、第1期として、「先進国に追いつけ追い越せ」をスローガンに歴史的な高度経済成長を達成した昭和40年代までの時期、第2期として、オイルショックとニクソンショックを引き金として低成長・安定成長に移行する昭和50年代までの時期、第3期として、その後の市場競争原理の導入による日本経済の構造改革の時期、の3つの時期に大別することができる。

これを別の視点から見れば、上記の第1期は、先進諸国で開発された技術や商品を、固定相場制の下で相対的に優位であった安い人件費と勤勉な労働力を用いて「安くて良いモノ」を大量生産していた時期、第2期は、オイルショックとニクソンショックに伴って、企業の設備投資の減少と円高の進行、企業の海外進出等により高度経済成長を支えた経済構造が崩れ去る時期、また第3期は、

市場競争原理を様々な分野に導入し、新たな技術や商品を開発して知的財産権等により経済発展の維持を図ろうとする日本経済の構造転換の時期に大別できる。このように整理すると、日本経済は、相対的に優位であった人件費等のコスト優位性と日本人の特徴であった勤勉性を活用して、先進諸国で開発された技術や商品に付加価値をつけて、商品化する「生産」を中心とする発展途上国型の経済から、最先端の技術や商品を自ら開発し、特許等の知的財産権により利益を得ようとする「研究開発」を中心とした先進国型の経済へ移行してきたと見ることができる。そして、このような「研究開発」に重点が移される先進国型の経済においては、様々なアイデアが生み出される環境の整備が不可欠であり、そのための市場競争原理の導入が経済発展の原動力として様々な分野で求められているのである。

このように、今日の日本経済は、様々な分野で市場競争原理を導入することで新たな技術や新商品の研究・開発を促し、これによって持続的な経済成長を達成しようとする経済に移行してきたのであり、そのためにはこれまでのような発展途上国型の安定指向の経済構造を改革し、多くの先進諸国で見られるような競争指向の経済構造への転換が求められているのである。それゆえ、企業は様々な側面で競争にさらされると共に、コスト削減とリスク・テイクを求められているのであり、労働市場においても従来の安定志向型の年功序列制や終身雇用制等の見直しがなされてきているのである。その結果、労働者を取り巻く環境も大きく変化し、労働者はいつリストラに遭うかわからないため、自分の「労働力の質」を常に高めていくことが不可欠になる。すなわち、競争志向型経済においては労働者間においても競争が促され、労働市場で評価されるために、自分の個性を活かした労働力の質を常に高める努力が求められているのである。

さらに、これまでの安定志向型経済においては、競争制限的な事前の参入規制が活用されたが、競争志向型経済においては、参入規制を緩和し、参入後の通常の営業活動の中での規制監督が強化されることになる<sup>3)</sup>。例えば、金融分野における事前規制から事後規制への金融行政の転換や、公正取引委員会による独占禁止法の運用強化の動きはその例と言えよう。したがって、競争志向型経済においては、失敗をおそれずに積極的に様々なアイデアにチャレンジする精神力と、市場での各自（企業・個人）の活動を公平・公正に判断し、問題がある場合には是正を求め、必要があれば市場からの退場を命じるような厳しい措置を講じる規制・監督制度の構築が必要となる。加えて、失敗してもやり直せる枠組みの整備や、市場に容易にアクセスできる環境の整備も求められているのである<sup>4)</sup>。

---

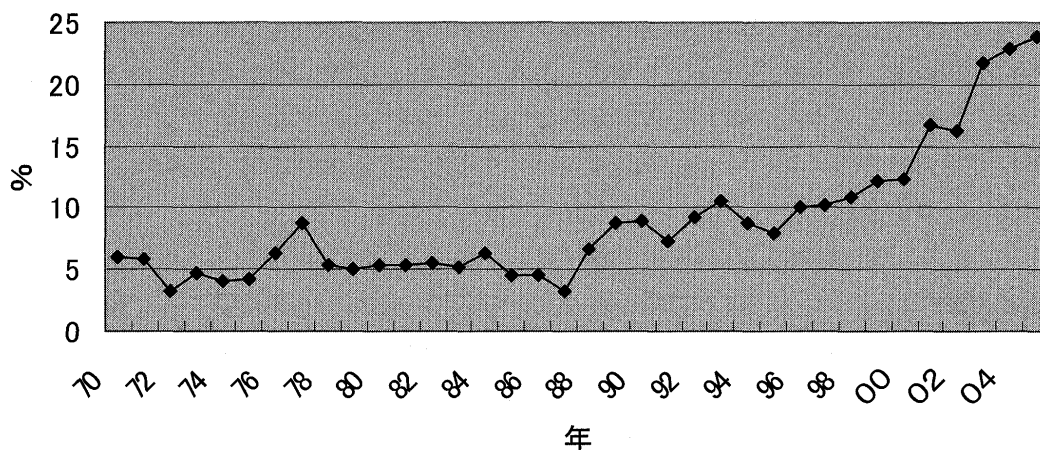
3) 競争志向型の経済への移行の影響は、教育行政にも顕著に表れてきており、従来の事前規制的な厳しい大学設置基準は緩和され、現在は設置後の大学経営に対する評価・監督に重点が移されてきている。したがって、これからの大学は課程教育の充実をより強く求められることになる。この点については、平成14年8月5日の中央教育審議会答申「大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について」を参照のこと。

4) 1970年代以降、経済学の分野では、ケインジアンとマネタリストの論争が盛んに展開されたが、今日の競争志向型経済への移行は、マネタリストの理論に依拠しつつ進められていると見ることができる。マネタリストの自然失業率仮説に従えば、財政金融政策によって短期的には自然失業率を低下させることはできないのであるから、失業対策としては市場競争原理を様々な分野で導入し、労働力移動を円滑にするような仕組みの整備が有効となる。したがって、財政政策においては乗数効果が従来に比べて見込めないのをこれを抑制し、金融政策においても通貨供給量重視の政策が、経済の安定のためには有効となる。そして、経済成長の原動力としては、市場競争メカニズムを活用することが重要になるのであり、今日の日本経済は、そのための枠組み作りの段階にあると見ることができよう。

### 1-2. 競争志向型経済への移行と経済格差

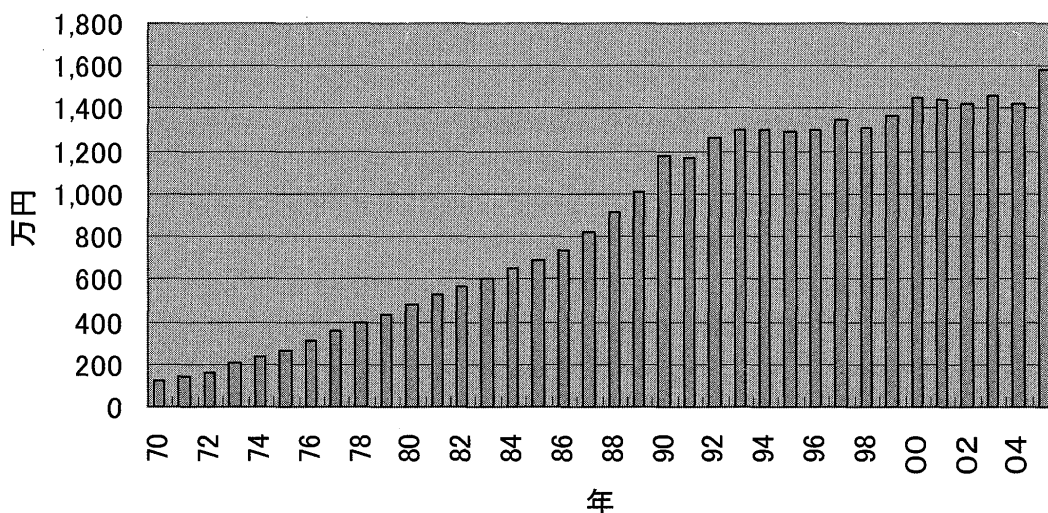
さて、上記のように、日本経済は従来の安定志向型経済から競争志向型経済への転換期にあり、特にここ数年は「改革なくして成長なし」をスローガンとして様々な分野で競争志向型経済への改革が行われた。一般的に言えば、競争が激しくなると経済格差は拡大すると考えられる。図表1-1と図表1-2は、昭和45年（1970年）以降の無貯蓄世帯の割合の推移と金融資産保有世帯の平均保有額の推移を示した表である。この表からも明らかなように、「改革なくして成長なし」のスローガンにより競争志向型の改革が実施された平成13年（2001年）以降の無貯蓄世帯の割合は急増傾向にあり、平成17年（2005年）の段階では無貯蓄世帯の割合は23.8%に達し、ほぼ4世帯に1世帯の割合で無貯蓄世帯が存在するに至っている。他方、金融資産保有世帯の平均保有額の推移を見るとバブルの崩壊と共にその伸びは鈍化したとはいえ、その後も順調に金融資産保有額を増加させ、平成17年には1,582万円に達している。すなわち、4世帯に1世帯は無貯蓄なのに対して、残りの3世帯は平均1,600万近い金融資産を保有しているということ

図表1-1 無貯蓄世帯の割合



出所)金融広報中央委員会「家計の金融資産に関する世論調査」より作成

図表1-2 金融資産保有世帯の平均保有額



出所)金融広報中央委員会「家計の金融資産に関する世論調査」より作成

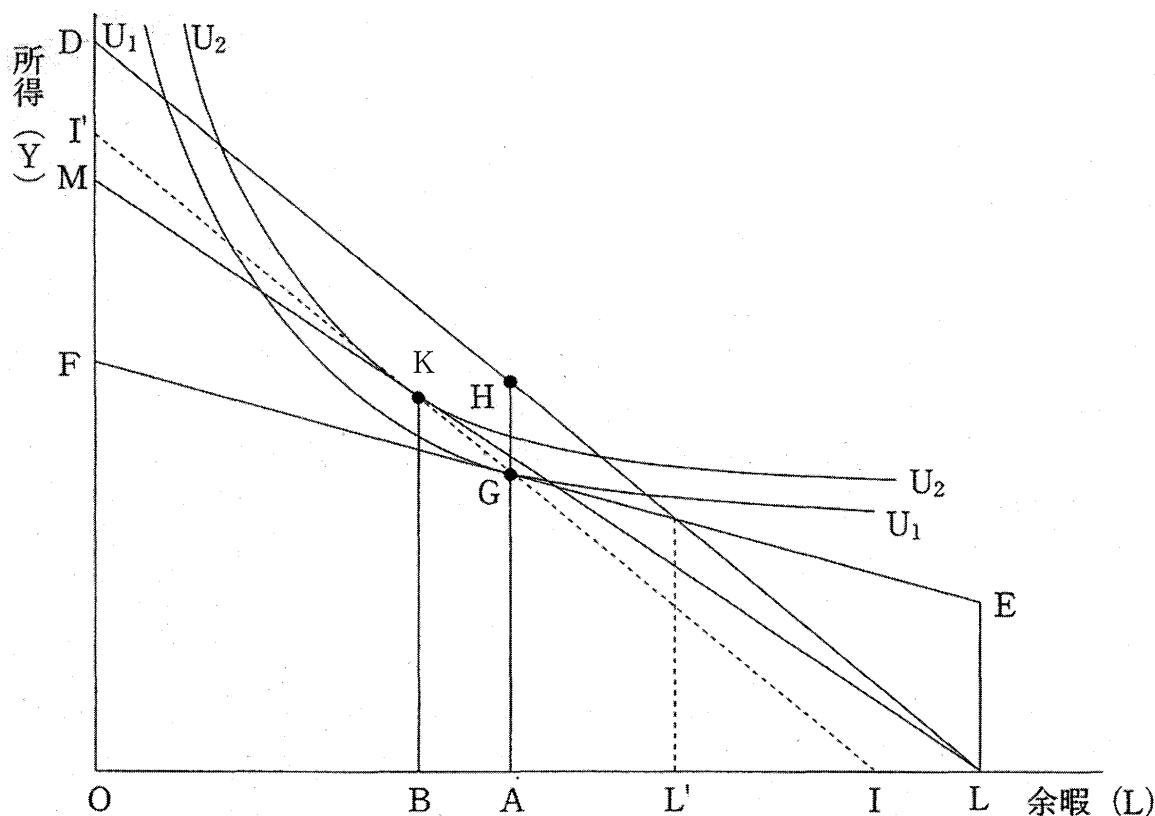
で、それだけ経済格差が拡大してきていることを意味している。

このように、ここ数年の競争志向型経済への移行を意図した構造改革により、わが国は経済格差を急速に拡大させた。また、この経済格差の問題は、バブル崩壊以降の景気低迷下で行われたことによりさらに拍車がかかり、企業のリストラに伴う失業率の上昇や自殺者の急増などの問題を惹起しつつ社会問題化してきている。加えて、バブル崩壊以後の景気刺激策として実施された積極的な財政政策に伴う巨額の財政赤字に対して、現在消費税率の引き上げや所得税・法人税の見直しが盛んに議論されている。通常、景気変動の影響をあまり受けない消費税制は、税収の安定確保の面から望ましい税制と考えられるが、競争志向型の経済を想定した場合の望ましい税制は如何なるものであろうか。以下、競争志向型経済への移行を意図した場合の税制のあり方を念頭に、所得税、法人税、消費税について検討することにする。

通常、経済格差を税制上で是正しようとする累進所得税率幅の拡大が求められ、高所得者には課税負担が重くなり、低所得者には減税や公的扶助の強化が行われる。しかしながら、累進所得税率幅の拡大は、労働意欲の低下と労働供給量の減少と共に社会的厚生を低下をもたらすと考えられ、競争志向型経済には適さない。したがって、競争により経済を活性化させようとするのであれば、累進所得税率幅をむしろ縮小させて、高所得者には減税、低所得者には増税、といった累進税率の平準化を通して、労働意欲の高揚と労働供給量の増加を図る方が望ましい税制と言える。すなわち、高所得者に対する減税は労働意欲の喚起に伴って労働供給量を増加させ、所得も増加させることで国民所得を押し上げる効果が期待でき、低所得者に対する増税は可処分所得を減少させ、これを補うためにさらに労働供給を増加させざるを得ないことを意味している。以下、無差別曲線を用いて、この税制と労働供給の関係を見ていくことにしよう。

図表2は、比例所得税と累進所得税のどちらがより労働供給量を増加させ、社会的厚生を高めるのかを無差別曲線を用いて比較した図である。今、縦軸を所得（Y）、横軸を余暇（L）とした場

<図表2> 比例所得税と累進所得税



合、労働供給量は余暇を犠牲にして所得を得る行動で示される。たとえば、横軸の  $OL$  を 24 時間とすると、余暇時間と労働時間をたした時間が  $OL$  の 24 時間ということになる。また、所得制約線は労働時間と時給等をかけた線で示すことができるので、労働時間が全くない  $OL$  と余暇が全くない所得のみの  $OD$  を結ぶ  $LD$  の線で示すことができる。そこで、同額の税金をもたらす比例所得税と累進所得税が労働供給に与える影響を比較し、税金が同額の場合にはどちらが労働供給量を増加させるか、すなわち労働意欲を高めるかを見ることにする。

図表 2 において、課税前の所得制約線は上記のように  $LD$  で示されている。ここで、累進所得税課税後の所得制約線は  $LEF$  で示され、無差別曲線  $U_1$  との接点は  $G$  で示されている。累進所得税課税後の予算制約線が  $LEF$  と屈折しているのは、 $LE$  が控除を意味し、所得の増加に伴って課税割合が増加するので  $EF$  の傾きが  $LD$  よりも緩やかになっているためである。したがって、横軸の  $L$  から  $L'$  までは非課税であるが、労働供給が  $L'$  を超えると課税され、その割合は所得の増加に伴って増加することになる。その結果、累進所得税課税後の効用最大化の最適点は  $G$  で示すことができ、そのときの労働供給量は  $LA$ （したがって余暇は  $OA$ ）ということになる。次に、この最適点  $G$  での税金は  $GH$  なので、同額の税金を得る比例所得税の所得制約線は、 $GH$  だけ所得が減少する  $II'$  で示された線と無差別曲線  $U_2$  が接する均衡点  $K$  を通る  $LM$  で示すことができる。比例所得税は所得の増加に伴って同じ割合で税金が増加するので  $LD$  の傾きから  $LM$  の傾きを引いた傾きが税率ということになる。したがって、累進所得税と同額の税金を得る比例所得税課税後の労働供給量は  $LB$ （したがって余暇は  $OB$ ）ということになり、比例所得税制の方が累進所得税制に比べて労働供給量を増やすことが分かる。また、無差別曲線も累進所得税の場合の  $U_1$  よりも比例所得税の場合の  $U_2$  の方が高い効用を示すので社会的厚生も比例所得税の方が高くなる<sup>5)</sup>。それゆえ、労働供給量を増やす、ないしは労働意欲を高めるという目的のためには累進所得税よりも比例所得税の方が望ましい税制ということになる。

このように、理論的には累進所得税制よりも比例所得税制の方が労働供給を増やし社会的厚生も増加させるので、高所得者には減税をし、低所得者には増税をして累進税率の平準化を行った方が競争志向型経済にとっては望ましいことになる。したがって、今後は所得税制の面からも競争を促す施策が展開されることになろう。加えて、企業の国際競争力を高め、税制の有利な国外への企業移転を阻止する観点からは、法人税率を引き下げようとする圧力が常に存在している。それゆえ、景気変動の影響を相対的に受けづらく、安定した税金を確保する税制としては、所得税や法人税に比べて消費税による徴収が望ましく、ますます消費税率の引き上げが求められることになろう。また、同額の税金を得る場合、一定所得までは非課税で課税後は課税割合が重くなる累進所得税、所得に一定割合の課税をする比例所得税、一人ひとりに同額の課税をする人頭税では、累進所得税、比例所得税、人頭税の順で労働供給量は増加する。つまり、所得に関係ない人頭税が一番労働供給を増加させることになるが、消費税も所得があるなしに関係なく全ての国民に負担を求めるため、消費税は労働供給を増加させる効果を持つと考えられる。

このように、競争志向型経済に対応するように、税制の側面から競争を促がそうとするのであれば、高所得者に対する減税と低所得者に対する増税のような税率の平準化が望ましい。しかし、このことは経済格差をさらに拡大させるという側面がある。また、消費税についても、所得と直接関

5) 累進所得税と比例所得税、比例所得税と人頭税などの、労働供給と税制との関係について無差別曲線を用いた説明については、貝塚啓明著『財政学』（東京大学出版会、1993年）などを参照。

係せずに全ての国民が負担し、景気変動の影響を受けづらいため、競争志向型経済において税収の安定を確保する観点からは好ましい課税制度と言えようが、この消費税についても、その税率が引き上げられるのに伴って経済格差はさらに拡大することになる<sup>6)</sup>。

### 1-3. 経済格差と社会階層の固定化

こうして、今日の日本経済は競争志向型経済への移行に伴って、様々な面で経済格差を背景とした「格差」が拡大してきている。特に、本稿との関係で言えば、所得と教育との関係を指摘できる。この家庭の所得水準と子供達が受ける教育との関係は社会問題化しつつあり、経済力のある家庭の子供達は塾通いや中高一貫の進学校に通うことができ、首都圏の難関校へ入学する者の家庭の所得水準は平均所得をかなり上回っているというのが現実である。つまり、裕福な家庭ほど教育費をかけることができ、その結果として東京大学合格者の出身高校は中高一貫の私立学校が上位のほとんどを占めるに至っている。このことは、政治家の子供は政治家に、法律家の子供は法律家に、医者の子供は医者に、大企業の子供は大企業に、といった二世・三世の誕生を促し、裕福な家庭出身者は十分な教育を受けることによって裕福になるという循環が定着し、社会階層の固定化（階級化）につながることを意味している。これは、貧富の差に伴う社会階層の固定化により教育の機会均等が崩され、教育機会の不平等がさらに経済格差を拡大させ、この悪循環がくり返されるからである。しかしながら、他方で、若年層の状況を見るとフリーターやニートの増加と固定化により、この社会階層の固定化に拍車をかけているように思える。そしてこのことは、単に安定した経済成長や安心できる老後の生活を確保する観点からマイナスとなるのみならず、社会的負担の増加や経済成長鈍化の問題と密接に絡んでいるのである。すなわち、一旦フリーターになってしまえばなかなかそこから抜け出すことができず、非正規雇用の状態が長期化することになる。フリーターの生涯所得は正規雇用者の約五分の一で5千万円程度と推定されるため、フリーターや無業者の増加は経済格差の拡大と共に社会階層の固定化を加速させ、将来の税負担の増加や少子化等の問題も内在させているのである。様々な分野で規制が撤廃させ、各自のアイデアで様々な仕事を展開する起業の機会が増えている反面、このような社会現象が静かに進行しているのも事実である。

このように現在の日本経済は、経済格差の拡大とこれに起因する社会階層の固定化の問題を孕んでいる。そして、この問題は競争志向型の経済には必要悪として存在する問題かもしれないが、人が人として最低限度の生活を営むためには議論していかなければならない問題であろう。また、日本経済がこのような競争志向型経済に移行してきている反面、若年層においては職業・就職意識の低下やフリーター・無業者の増加の問題が表面化してきており、今後の日本経済にとってより深刻

---

6) このような財政面からの経済格差の拡大に加えて、ここ数年の日本経済を見ると金融面からも格差拡大が促されていると考えることもできる。すなわち、金融政策と経済格差との関係では、昭和55年以降の低金利政策の長期化が土地や株価の高騰を引き金とするバブルを引き起こしたと考えられ、平成10年代のゼロ金利政策と量的緩和政策は、銀行や企業等の負債を抱えた経済主体にとってはプラスに作用したものの年金生活者や資産保有主体にとってはマイナスに作用し、この政策が長期化したことによって両者の格差が拡大したと考えることもできる。つまり、金利水準の固定化は経済格差を拡大させる可能性があるのである。さらに、金融構造改革と経済格差との関係では、間接優位から市場型間接金融への移行は、資金の流れを市場を経由する流れに移すことによって、それまで銀行が負ってきたリスクを資金余剰主体である家計（預金者・投資者）に直接負わせることを意味している。このことは、これまでのように間接金融優位の下で一律に金利を稼げたローリターンだがノーリスクのシステムから、相対的にハイリターンだがハイリスクのシステムへの移行を意味しており、その結果運用成績の優劣によって金融的側面から家計の経済格差を拡大させる可能性も指摘できる。また、年金等においても、米国の年金法401Kに基づくプランをモデルとした確定拠出型年金等の導入や私的年金割合の増加に伴って、その運用成績により将来の経済格差が拡大することは明らかであろう。

な問題となっている。競争志向型の経済では、機会の平等を重視することで万人に対して起業の機会や経済的に豊かになる機会が与えられるとするが、規制緩和等によって機会の平等が確保されたとしても、意欲のない者ばかりであれば市場競争原理の導入による経済活性化の効果はそう期待できるものではない。また、経済格差に伴う社会階層の固定化は教育の機会均等を崩し、このことが職業意識や目的意識の低下と共に修学意欲の低下をもたらし、結果としてフリーターや無業者などの低所得者層を増加させ、経済格差をさらに拡大させることになる。つまり、規制緩和により様々なチャンスが与えられたとしても、意欲のない者ばかりではこのチャンスを有効に活用できず、結果として規制緩和による経済活性化や経済発展は見込めない。加えて、フリーターや無業者の増加は、生涯所得の減少に伴い、未婚率の上昇や少子化に拍車をかけると共に、消費活動の低迷に伴う経済成長の鈍化や年金制度の将来設計等、わが国の経済に深刻な影響を与えることになる。

## 2. 雇用環境の変容

### 2-1. 就職自由化時代の到来

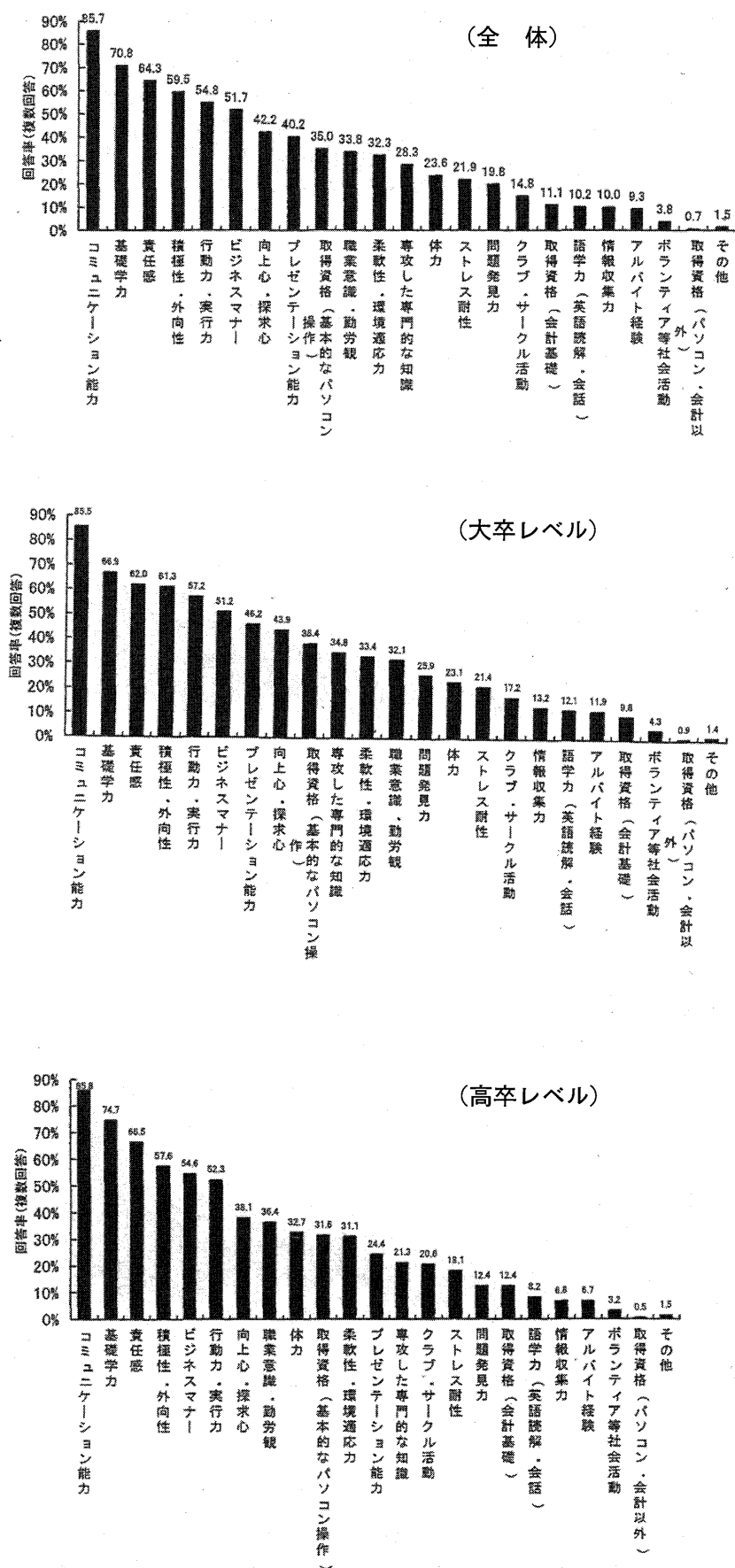
従来、わが国企業の採用方法は、退職予想人数を参考とした定期採用が主流であり、その時期も卒業年次の10月以降に集中していた。しかしながら、平成9年のいわゆる「就職協定廃止」に伴って、様々な面で自由化が促された。特に、就職活動の開始時期を企業ごとに決めることができるようになり（時期の自由化）、学生はいくつもの企業を自由に受験できるようになる（選択の自由）と共に、各自が自分の個性を活かして企業や職種を選択できる（個性を生かす自由）ようになった。このような、就職自由化時代の到来に伴って、様々なところで変化が起きてきている。例えば、通年採用の実施、採用試験の早期化・長期化、労働力の「質」を重視した厳選採用、面接重視による人物本位の採用などであり、このような採用活動の変化の背景には、人数合わせのような無理な採用はせず、資質重視でじっくり人物評価を行い、その企業が本当に求める人材だけを採用するという競争志向型経済に対応した採用状況がある。つまり、安定志向型経済に特徴的であった年功序列と終身雇用制の下で「就職さえすれば何とかあった」時代から、競争志向型経済に特徴的な年俸制や能力主義・成果主義的賃金体系の下で、積極的に協調して仕事に取り組み、客観的な評価基準の下で自分の能力を成果に結びつけられるような人材が求められる時代に変化してきているのである。そして、このような競争志向型経済では、職業基礎能力や専門的知識の向上に加えて、目標設定能力、継続的学習能力、人間関係構築能力の強化が求められることになり<sup>7)</sup>、面接試験や筆記試験のハードルが高くなると共にますます人物重視の採用が展開されることになる。したがって、企業はより多くの学生と会って人物評価をしようとするため、集団面接や集団討議の導入など面接手法を多様化させると共に、受験者の増加を期待してインターネットによるエントリーなどを多用するようになり、筆記試験についてもインターネットで実施する場合も出てくる。

図表3は、企業が採用に当たり重視する能力について示したものであるが、最も多いのは「コミュニケーション能力」であり、次が「基礎学力」となっている。このことは、面接試験と筆記試験という通常の採用試験のうち、人物をより重視する傾向にあることを物語っていよう<sup>8)</sup>。

7) これらの能力は通常コンピテンシー（仕事ができる人の行動特性）と呼ばれるが、具体的な例としては、「親密性」、「傾聴力」、「ムードメーカー」、「計数処理能力」、「論理思考」などが挙げられる。

8) 株式会社三菱総合研究所の報告書によれば、高卒レベルと大学卒レベルでは、図表3で示されたように上位4つの項目で変化はない。しかしながら、プレゼンテーション能力については、大学卒レベルでは7番目に重視されるのに対して、高卒レベルでは12番目となっているのが特徴的である。

&lt;図表 3&gt; 企業が採用に当たり重視する能力



このような採用活動の変化と共に、雇用形態もパート、アルバイト、人材派遣、契約社員制度などの多様化が進んでいる。また、これに伴って、就業規則の見直し、契約社員や人材派遣の利用、期間限定雇用やアルバイト、パートの活用、さらには早期定年制・早期退職優遇制度の導入並びに役員定年制など、社内雇用制度の再構築が促されている。加えて、昭和47年の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、男女雇用機会均等法）」、及び平成11年の「男女共同参画社会基本法」の制定に伴い、女性の職場進出の機会が拡大されると共に、女性の個性と能力を発揮する機会が保証されることになった。これらの立法措置に伴い、女性の社会進出は徐々に拡大してきており、女性の視点からの業務展開が積極的に実施されるようになってきている。しかしながら、このような女性が社会進出する機会の確保は、一方で、女性が自身の個性・能力を発揮する機会の拡大に寄与し、経済活動にとっても効果的な面を持つが、他方では、競争志向型経済の進展に伴う経済格差の拡大に伴い、女性も社会に出て働かないと十分な家計収入を得ることができない共稼ぎ社会になってきているという側面もある。また、離婚や死別等により母子家庭が増加してきていることも、このような女性の社会進出を促す原動力になっている面がある。したがって、今後の雇用形態は、各自のライフスタイルに応じて様々な形態が可能になると共に、どのような形態であっても十分な生活資力を得ることができ、年金や社会保障制度も適応するようなシステム作りが必要となる。

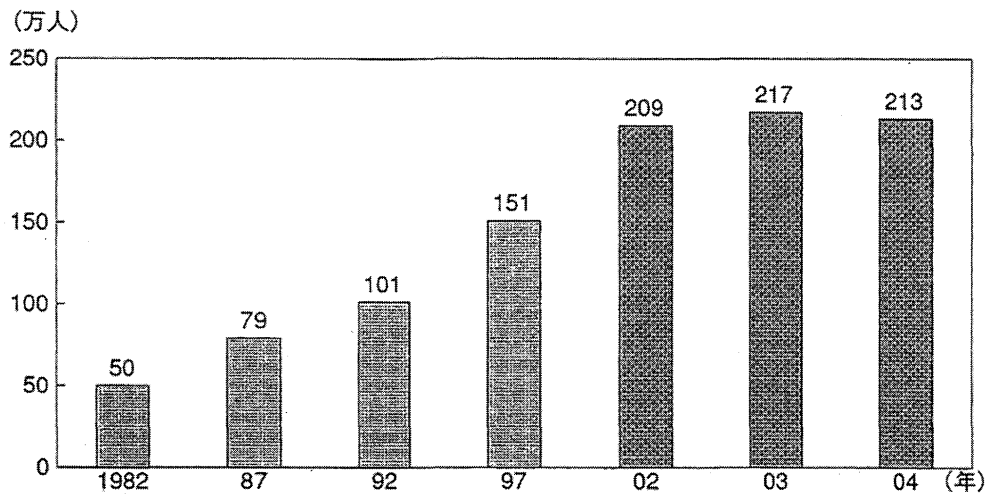
## 2-2. 若年層の雇用環境

すでに考察したように、競争志向型経済においては、経済格差はさらに拡大すると考えられるが、若年層の雇用環境はどのような状況にあるのであろうか。図表4-1はフリーターの人数の推移であるが、バブルが崩壊して以降急増し、平成14年（2002年）には10年前の倍の2百万人を突破している。また、35歳以上の中高年のフリーターについても、正規雇用になるのは難しいため、増加傾向にあることは容易に推測される。そして、このようなフリーターの増加は、消費需要を低下させると共に無貯蓄世帯を増加させ、晩婚化・非婚化の進行に伴ってさらに少子化を加速させることが懸念される。特に、フリーターを社会復帰させるシステムが整っていない現状では、一度フリーター・非正規雇用になってしまうと正規雇用に戻るのは極めて困難であり、年齢が高くなるのに伴ってますますその可能性は小さくなっていく。さらに、図表4-2で示されるようにニート等の無業者<sup>9)</sup>の数も増加傾向にあり、社会問題化してきている。

もちろん、景気後退に伴うリストラ等により、若年層が「頑張っても企業からリストラされる」という意識を強く持てば自分の将来に関してビジョンを持てなくなることも考えられる。しかしながら、これは「企業のために頑張ったのにリストラされる」という「就社」の意味で正規雇用を捉えている。競争志向型経済においては、「企業のために頑張ることは自分のスキルやキャリアを高めること」であり、その会社を離れてもそれまでのスキルやキャリアを労働市場で評価されることによって次の段階に円滑に移行できる人材が求められ、正に職を得るという「就職」の意味で正規雇用を捉える必要がある。すなわち、競争志向型経済においては、どこの企業で働いたかという点ではなく、何ができるのか、前職で得たスキルは何か、といった労働者一人ひとりのスキルが労働市場で問われるのであり、そのためには常に将来ビジョンを持って自分自身の職業能力を磨く必要があるのである。したがって、競争志向型経済に生きる若年層にとっては、長期的な目的意識の明確化が不可欠となる。また、若年労働者が目的意識を明確に持つに伴って、入社後の雇用のミス・マッチを解消するためのシステム（若年層に対する転職支援）等の整備についても求められることになる。

9 Not in Employment, Education or Training の略で、一般的には「働かず、学校にも通わず、職業訓練も行っていない者」と定義され、若年労働者（34歳以下）のニートの数は平成16年では64万人とされている。

&lt;図表 4-1&gt; フリーターの人数の推移

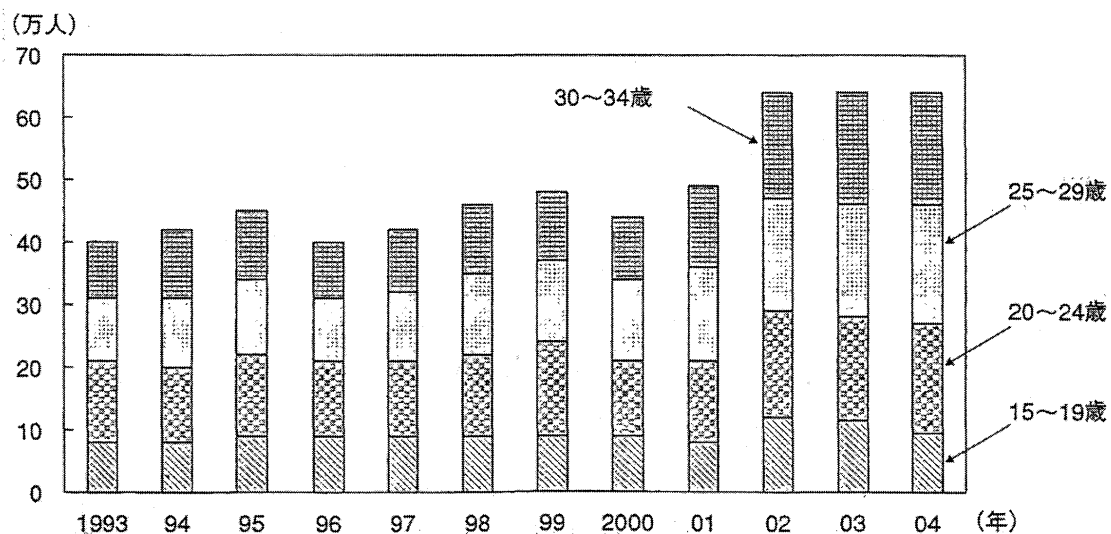


資料出所 1982年、87年、92年、97年、2002年、03年については「平成16年版 労働経済の分析」より転記。2004年については、総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

- (注) 1) 1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
- 2) 2002年から2004年については、フリーターを、年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
- 3) 1982年から97年までの数値と2002年から2004年までの数値とでは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

出所 『平成17年版 労働経済白書』厚生労働省編、2006年、155ページ。

&lt;図表 4-2&gt; 若年無業者数の推移

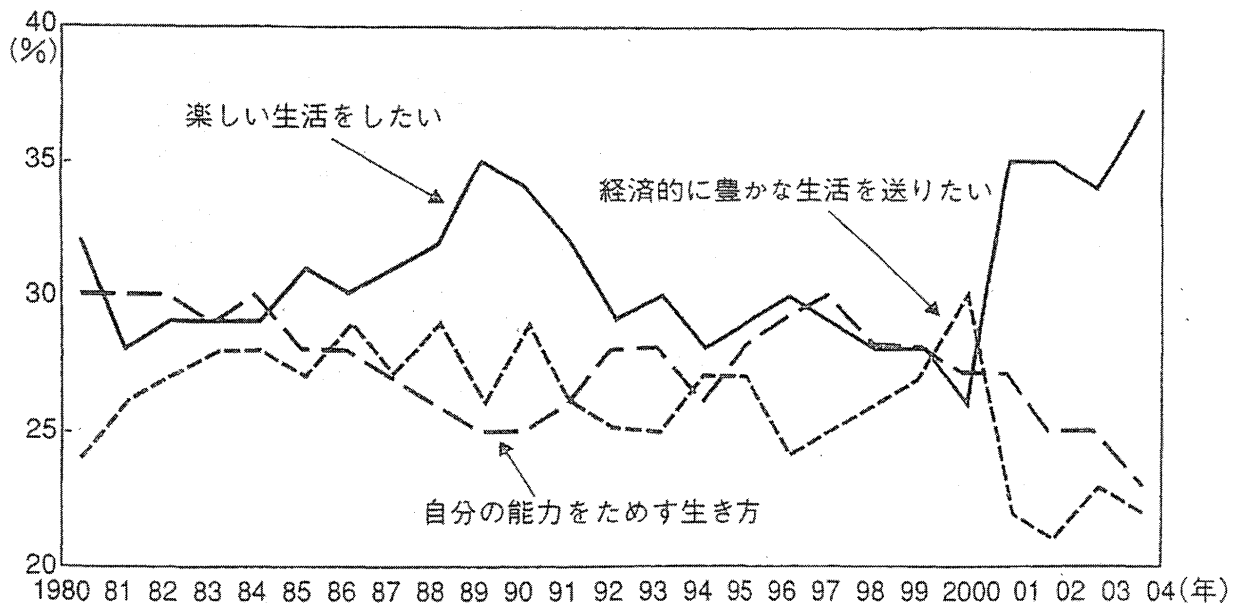


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 若年無業者について、年齢を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者として集計。

出所 『平成17年版 労働経済白書』厚生労働省編、2006年、155ページ。

&lt;図表 5&gt; 働く目的についてどう思うか（上位 3 項目の推移）



資料出所 (財) 社会経済生産性本部 新入社員「働くことの意識」調査報告書 (2004 年)

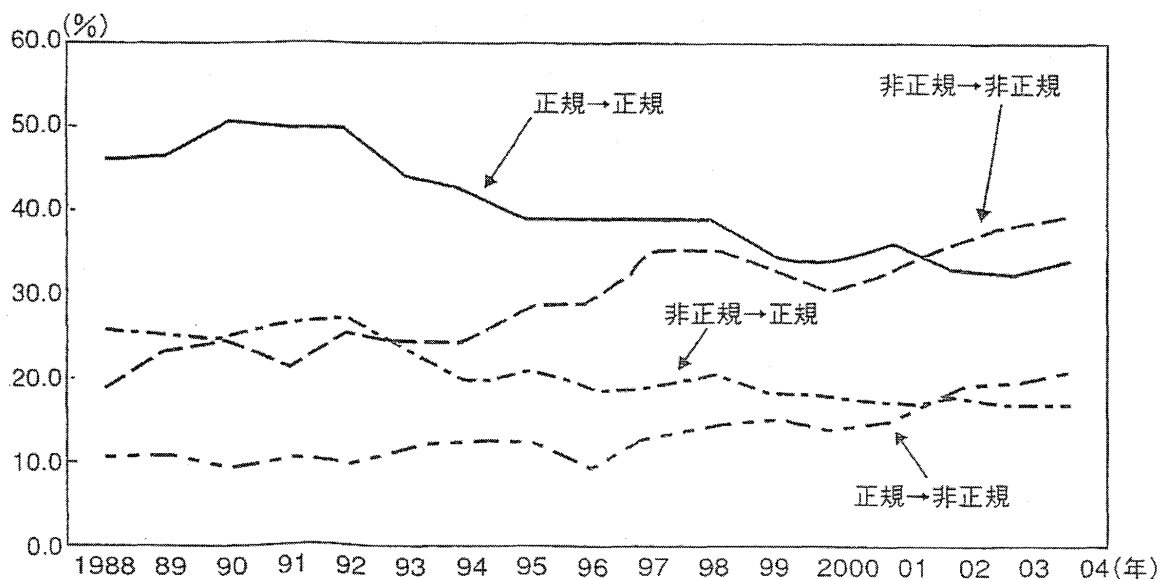
(注) 2004年結果の上位 3 項目の推移を示したもの。

出所) 『平成17年版労働経済白書』厚生労働省編, 2006年, 152ページ。

図表 5 は新入社員の働く目的の上位 3 項目の推移を示しているが、「楽しい生活をしたい」という項目が昭和 60 年代（1980 年代後半）の景気が過熱していたバブル期と、景気の底でデフレ経済に陥った平成 13 年（2001 年）以降増加している。景気拡大局面で「楽しい生活をしたい」という項目の割合が高くなるのは経済的には豊かな状況にあるので比較的理解しやすいが、リストラ等による失業率の上昇や有効求人倍率が低下しているデフレ経済期に同項目の割合が高くなり、「経済的に豊かな生活を送りたい」という項目の割合が同時期低下しているのは興味深い結果である<sup>10)</sup>。また、図表 6 は若年層の離職者に占める就業形態別雇用者となった者の割合を示しているが、バブルが崩壊して以降、正規雇用から正規雇用と非正規雇用から正規雇用になった者、すなわち正規雇用で働く者の割合は低下傾向にあるのに対して、非正規雇用から非正規雇用と正規雇用から非正規雇用になった者、すなわち非正規雇用で働く者の割合は増加傾向にある。つまり、傾向として非正規雇用形態の割合が若年層では増加してきており、一度非正規雇用になるとそのまま非正規雇用、つまりフリーターを持続させる傾向が強いと言える。

10) ここで、「楽しい生活」とは、職業生活の楽しさ、余暇生活の楽しさ、仕事と生活の調和、といったことを意味している。

<図表 6> 離職者に占める就業形態別雇用者となった者の割合  
(15～34歳 (在学中を除く))



資料出所 1988年から2001までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)、2002年から2004年までは総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」をそれぞれ労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) ここでいう離職者とは、過去1年間に離職した者のことである。

出所 『平成17年版労働経済白書』厚生労働省編,2006年,161ページ。

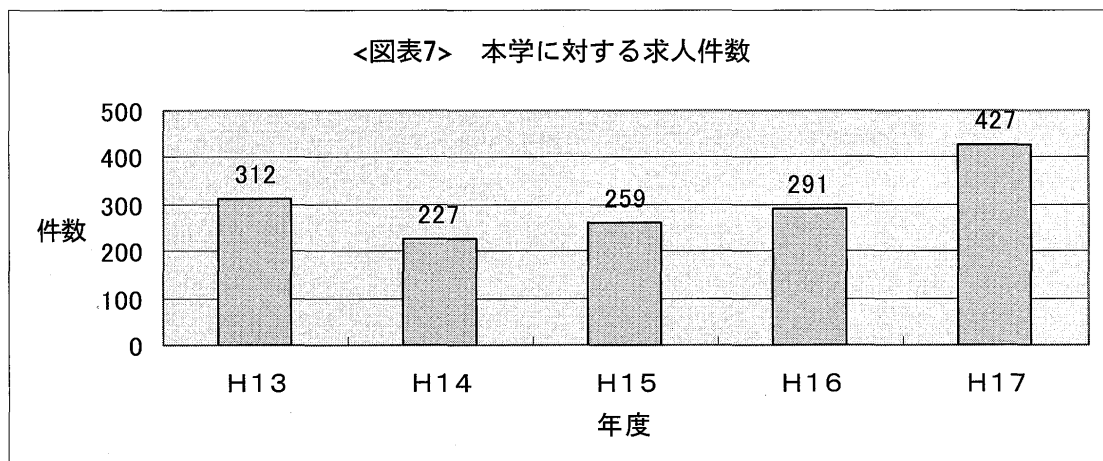
このように見てくると、長期的な目的意識の明確化という点で、現在の若年層には競争志向型経済で生きていく準備がまだ充分整っていないように思える。また、社会システムとしても、小・中・高・大等の学校教育においては職業教育・キャリア教育がこれまで積極的に行われず<sup>11)</sup>、入社後の企業が各企業の目的に応じてこれを行い、結果として終身雇用制や年功序列制を維持してきた。それゆえ、就職は自分の一生を託せる企業選びの意味合いが強く、企業は研修等を通して愛社精神を育成すると共に、社内の組織文化を反映した仕事の仕方を伝授し、社員は終身雇用制と年功序列制の下で基本的には外部評価を受けることなく社内での安定した地位とその地位での給与水準が保証されていたのである。つまり、これまでのような安定志向型経済における就職とは、企業に「就社」させるという側面が強かったのである。これに対して、競争志向型経済においては、一人ひとりの将来ビジョンに応じた仕事の内容が重視され、自分の職業能力を活かせる仕事内容を中心に据えた「就職」活動が展開されることになる。したがって、一方では、労働市場で労働者の価値を客観的に評価する判断基準の整備が求められるのであり、他方では、労働市場において各自の職業能力で勝負できる人材を学校教育の段階から育成していく必要があるのである。すなわち、競争志向型経済においては、「何々企業では部長」という肩書きではなく、労働市場における労働者一人ひとりの客観的な評価が重要になってくるのである。それゆえ、学校教育の段階でのキャリア教育の充実が不可欠になってくると考えられるのである。

11) これまでの小・中・高の学校教育を見ると、大学等で教員免許を取得した者が一定の年齢以下で教員採用試験を受験して教員となる仕組みであり、小・中・高の多くの教員は十分な企業等での経験を持っていない。したがって、小・中・高で実施されるキャリア教育自体に限界があり、これまでは入社後にその企業・業界独自の社員研修を通して実質的なキャリア教育が行われ、企業が生徒・学生を社会人に育てる役割を担っていた。それゆえ、中・高での生徒に対する目的設定は、自ずと社会人に育てる余裕のある優良企業への「就職(就社)」かそのための有名大学への進学のもどちらかとなり、キャリア教育が小・中・高で積極的に展開されることはこれまでなかったと言えよう。

### 2-3. 松本大学松商短期大学部の雇用環境

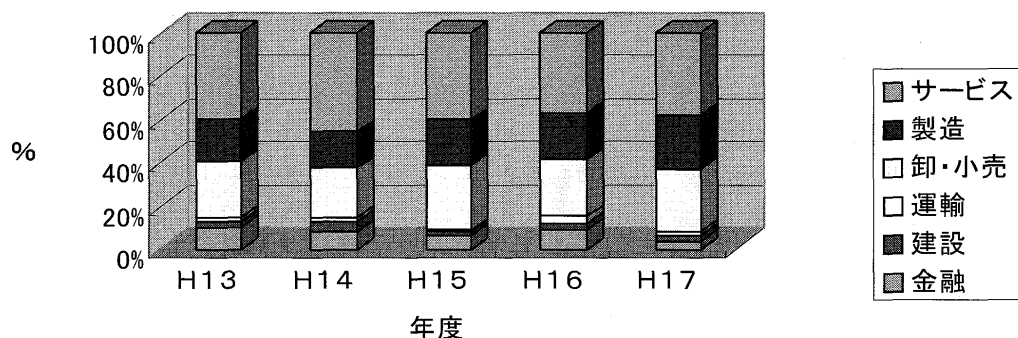
ところで、本学は、現在では「就職の松商」としての評価が定着し、長野県内をはじめ県外にもその名が知られるようになった。それは開学以来の就職実績の積み重ねの賜物であり、社会で役立つ実学による勉学の成果に起因するところである。ここでは本学を取り巻く雇用環境の観点から、求人の傾向や学生の傾向を考察し、なぜ本学が「就職の松商」として評価されるようになったのかについて検討する。まず、最近5年間の求人数、求人の業種別状況、本社所在地でみた求人状況から、本学の求人の傾向を調べることにする。

図表7は本学が受付けした求人件数のデータである。求人件数は日本経済が景気の底をうった平成14年度を境に上昇している。平成17年度に求人件数が前年度より1.5倍増えているのは、大学1期生の就職活動に合わせ企業への求人依頼を、従来の約1,500件から約5,000件へ増やしたことによる要因が大きい。景気が回復してきたこと、雇用の2007年問題による影響も及んでいると思われる。いずれにしても、本学には例年約300件を超える求人が来ており、1学年の定員(200名)を上回る数の求人確保している。したがって、本学の有効求人倍率は、ここ数年の不況下にあっても常に1.5倍前後で推移してきたのである。



次に、求人の業種を見ると、図表8のように、約4割がサービス業、約3割が卸・小売業、約2割が製造業となっている。これは産業大分類別従業者数の割合(平成16年事業所・企業統計調査 長野県)とほぼ同じ比率である。経済のサービス化が進んでいることを考えると、求人に占めるサービス業の比率は今後も高まっていくものと予想される。

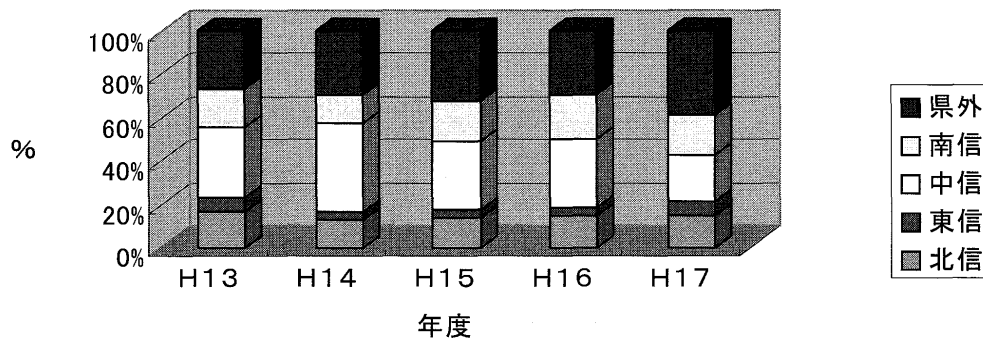
&lt;図表 8&gt; 求人状況(業種別)の推移



さらに、図表 9 で示されるように、本社所在地で見た求人状況では、約 3 割が中信地区、約 2 割が南信地区となっている。中信地区からの求人が多いのは、本学が松本市にあることが要因に挙げられる。また、南信地区は歴史的にも製造業が盛んな地域であり、様々な分野の企業が点在しており、求人活動も活発である。加えて、県外本社の企業からの求人も約 3 割と大きな比率を占めているが、これは県外に本社があっても長野県内に事業所があるなどの理由により、本学へ求人が来ている場合が多い。

このように、本学への求人状況は、ここ数年の不況下にあっても有効求人倍率が 1 倍を超える状況にあった。しかしながら、最近は大学への求人票送付と言う形式を取らず、インターネットを活用し、ホームページでのエントリーで採用活動を展開する企業が増えて来ている。このように、インターネットを活用した募集等、求人票による募集告知以外の方法での採用活動が増えている影響で、求人件数の把握が年々難しくなっている。さらに、インターネットで筆記試験を実施する企業も散見するようになってきており、今後はこのような求人票によらない採用活動を展開する企業の増加が予想される。

&lt;図表 9&gt; 求人状況(本社地区ベース)の推移



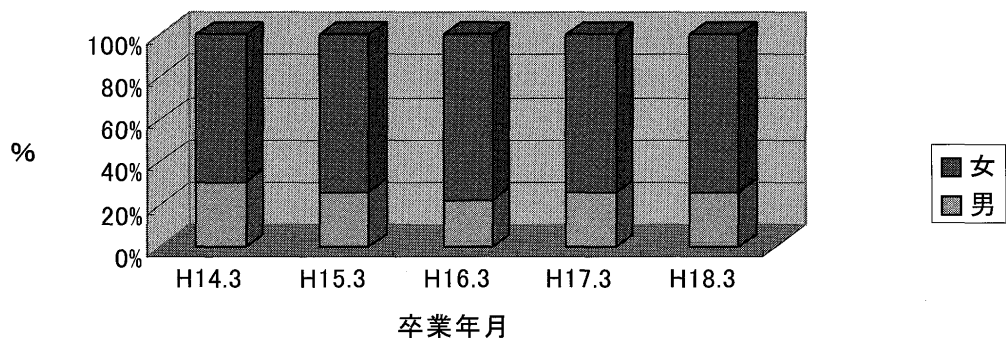
このような求人状況に対して、本学の学生の傾向はどうであろうか。

わが国の短期大学は、一般的には女子学生を中心とした高等教育機関として存在し、今日に至っている。しかしながら、本学は昭和28年の開学当時から男女共学の短期大学として現在に至っている。開学から約20年間は男子学生の構成比率の高い状態が続いていたが、昭和51年に男女構成比率が逆転し、以後その状態が続いている。

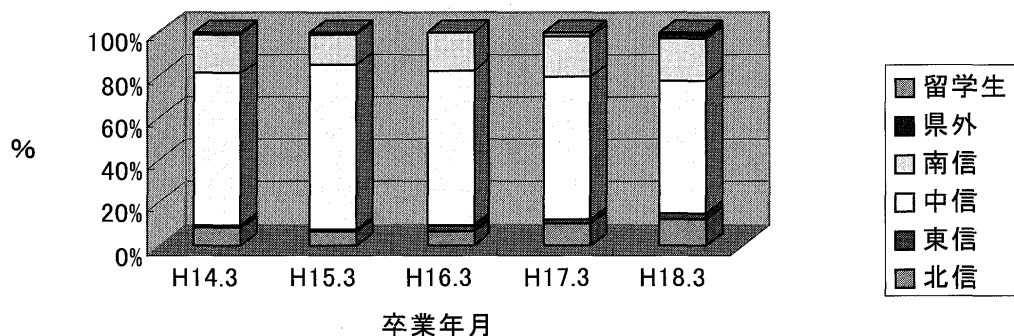
図表10に示されるように、最近の男女構成比率では約3割が男子となっており、平成16年度を底として、ここ数年は男子の割合が高くなってきている。これは、家庭の経済状況に因るところが大きいと考えられ、松本大学への進学も考えているが、短大で2年間勉強をして、経済的に修学が可能か、また勉強する意志があるかを検討する期間として、短大への入学を決めた学生がいたためと考えられる。事実、松本大学が開学して以来、松本大学総合経営学部への編入者は増加傾向にあり、平成19年度開学予定の人間健康学部への編入希望者は平成18年度の在学生の希望の段階で二桁を超える勢いである。

また、本学学生を出身地区別でみると、図表11のように約7割が中信地区、約2割が南信地区からの学生となっている。ここで、中信地区の学生が多いのは、やはり本学が松本市に所在していることが要因と考えられる。また、北信地区、東信地区の学生が少ないのは、それらの地域には短大が数校あること、新幹線の開通により首都圏へ学生が流れていることなどが考えられる。

<図表10> 在学生の男女比率



<図表11> 出身地区別学生状況



ところで、本学がなぜ「就職の松商」として評価されるようになったのか、それは本学卒業生の社会での活躍が評価されている結果と思われる。

昭和28年4月に松商学園短期大学商業科（現在の商学科）が開学し、平成4年4月に経営情報学科が開学した。商学科は平成18年3月で52期生が、経営情報学科は13期生が卒業し、約9,800名が学び舎から巣立っていった。また学園としては、高等学校では約30,000名が世に輩出している。長野県だけでなく全国で活躍をしている。こうしたOB・OGの活躍はそのまま本学の評価につながることであり、具体的には求人と言う形になって表れてくる。中には「ぜひ松商から採用したい」と言う企業からの熱いお声がけもあり、キャリアセンター職員としては地域社会におけるOB・OGの評価を実際に感じとられる瞬間である。

企業でのOB・OGの評価はどのような点にあるのだろうか。それは本学の実学に即したカリキュラムの成果と建学の精神である「自主独立」の気風が社会に出た後に結実したからではないかと思われる。商学科では簿記・会計を中心にビジネスの基本を修得し、経営情報学科ではコンピュータを駆使する能力を中心に身に付けている。いずれも全ての企業において必須の内容であり、仕事を効率的に遂行するには欠くことができないスキルである。こうしたことを在学中に学ぶことにより、即戦力として第一線で活躍できる人材として社会に出ることとなり、そのことが企業での評価につながっていると思われる。また、自ら考え、自ら行動する「自主独立」の精神を在学中に育んだことにより、社会に出てからは、自分の行動に責任を持ち、積極的かつ協調性を持った人として活躍している。

以上のことが総合的に評価されていることにより、「就職の松商」としての評価が定着し、さらには本学の雇用環境に良い影響を与えていると思われる。

### Ⅲ. 松本大学松商短期大学部の就職支援体制

#### 1. 就職支援体制の変遷

##### 1-1. 創設当初の「就職指導体制」からバブル期までの沿革

本学創立当初の就職決定率は、昭和29年度の第1期生が40%、昭和30年度が60%、昭和31年度が95%と新設校の就職環境の厳しさが当時の記録から伺える。そこで、短期大学の設立当初の就職指導であるが、学生部長を中心とした「就職斡旋委員会」により実施されていた。この委員会は、昭和57年度に学生部から独立して「就職部」が誕生するまで機能を果たした。また、学生を支援するもう一つの組織として、「松商学園短期大学後援会」の結成があった。学生のご父母を会員として結成された後援会は、昭和28年11月に設立されたのであるが、目的の一つに「就職斡旋に対する協力」が挙げられている。この後援会の目的とその基本的活動方針は、短期大学が設立以来53年を経過した現在でも、なお踏襲されているが、特に設立当初は「就職斡旋に対する協力」に後援会活動の重点が置かれていたように思われる。その当時の後援会役員の中に「就職斡旋部長」という役職が部長職名の一つとして設けられており、後援会予算配分も高い割合となっていた。昭和36年度まで就職関係費は、総予算の60%を割ることはなかったことから、後援会活動が学生の就職支援に力を入れていたことがわかる。

昭和40年代後半にあった第1次オイルショック以降、経済の低成長化が一般化し、労働市場においては若年労働者も買い手市場に転化していった。そしてその頃から、本学への入学生数も増加したこともあり、本学の就職指導体制は組織的、また計画的な取組が必要とされた。そこで、昭和50年代に入り就職環境が厳しくなっている中、就職指導に対して積極的な取組が行なわれるよう

になった。その第1段階として、就職関係事務を処理するための組織が確立し、就職事務スケジュールが計画され指導開始時期は年々早まっていった。また第2段として、短期大学が新村地区へ新築移転し迎えた昭和53年度より、「就職幹旋心得」の作成や「年間就職活動表」の作成が開始されたことから、就職指導がよりいっそう組織的、計画的となっていった。しかしこの時期の就職指導体制は、組織的には学生部の一担当業務となっており、学生部担当職員が実質的には行なっていた。そこで、就職指導をいっそう徹底していくことから、第3段階として昭和57年度より「就職部」が新設されることとなったのである。

「就職部」が設立された目的としては、就職指導を教授会のメンバー全員の責任業務として位置付けることであった。第1次オイルショック以降実施されてきたいろいろな就職指導は、それ以降カリキュラムの中に取り込み、4単位相当の講座として時間割に組み込んだ「就職指導」として実施された。就職指導の拠点としては、「就職相談室」を設置し教員で構成される就職部員と担当専任職員が配置され指導にあたった。全体指導を就職部が「就職指導」の時間で実施し、個別指導はゼミナール担当教員と就職相談室が行なうことで役割の分担がなされていた。指導のテキストとしては、本学オリジナルの「プレイスメントブック」を毎年作成し使用していた。また、就職部を設立したもう一つの背景には、昭和58年度に定員増による最初の卒業生203名を社会へ送り出すという、切実な問題も同時に抱えていたからである。

### 1-2. バブル経済崩壊以降の就職支援体制

就職状況はバブル経済の影響も手伝い、ほぼ100%の順調な内定率を達成していた。しかし、このバブル膨張・崩壊の時期は、短期大学として安定的な成長をしている反面、教務部・学生部・就職部の各部がセクショナリズムの弊害を感じはじめていた時期であった。そこで、平成4年度に経営情報学科が開設したことに伴い、部制を廃止し委員会組織への転換を行なった。この委員会制度の目的は、教員が複数の委員を兼務することで情報の共有を図り、学生指導の面で学内の協力体制の強化を進めていくことを考えていた。その結果として、学生委員会と就職委員会がワンフロアーで学生指導を行なう、「学生相談センター」の開設が平成10年度に実現した。同時期からゼミナール教員との情報共有を図る目的で、企業への応募書類を学生が申請する際の書類を3枚複写とし、学生、ゼミナール担当教員、そして就職課の3者が把握できるシステムを導入した。

また、それまでの就職指導の中で取り組んでいた「筆記試験対策」は、正課教育の中へ取り込み「社会教養」（平成9年度）として一つの科目となって単位化することができ、その後も「新聞を読む」（平成10年度）や「ビジネスとマナー」（平成14年度）などの開講へと発展していった。この「学生相談センター」での就職指導体制は、平成14年度に松本大学が開学するまで継続し、開学と同時に「学生センター」の開設へと繋がった。

学校法人が構想し、準備を進めていた松本大学総合経営学部が、平成14年度に開学したことに伴い、職員のみで構成する教務課・学生課・就職課の3課が「学生センター」として設置された。

それまでの「学生相談センター」との違いとしては、就職委員会の教員が交代で詰め担当職員と共に学生対応を行なっていたが、このセンターとなってからはハード面での変更から職員のための窓口対応となった。しかしこのスタイルは、学生が昼食時間であっても利用が可能なオープン形式の施設であり、大学が開学し「学生センター」となったことによる学生サービスの向上が図られたと考えられる。また就職指導としては現行どおりの就職委員会が担当し、平成15年度からはそれまで「就職指導」という任意出席でのガイダンスから、単位化した「キャリアクリエイト」科目へと移行した。これは、バブル経済の破綻以降、長引く雇用環境の低迷や企業側のリストラ策などによって、本学学生を含めた若年層の就労意識が変化し、就労意欲の低下と多様化の影響が広がっていたことが主因である。また、「フリーター」や「ニート」などの分類が明確化され、目的意識の薄いまま社会へ出る若年層が増加し、本学においても、それまではほとんどの学生が出席していた

「就職指導」への出席率が年々低下し、出席を促すために科目として単位化する必要性があったのである。

このように、本学の学生気質の変化に対応して、就職支援活動も様々な施策を講じてきたが、18歳人口の減少による構造的問題、また経済環境や家庭環境等のさまざまな問題を背景として、本学学生の多様化はより一層進むことになった。そして、この様な多様化した学生を常時面談する職員に対して、カウンセリングスキルの必要性が就職委員会内で認識されるようになり、平成15年度以降、(社)全国産業人能力開発団体連合会認定CDA（キャリア・ディベロップメント・アドバイザー）の資格取得を毎年一人ずつ職員に求めることとした。その結果、平成18年3月現在で3名の職員が同資格を取得している。

他方、学生の相談できる窓口を増やす目的と、ゼミナール担当教員をバックアップする目的で、ゼミナールを職員が担当制でカバーするシステムを平成16年度から導入している。これによって、ゼミ担当教員は、ゼミ生に対する就職支援をより円滑に展開することができ、学生は、ゼミ担当教員と就職担当職員の個別指導が同時に受けられることになる。また、この担当制により、学生、ゼミ担当教員、就職担当職員の3者が、就職に関する情報を共有していくことが可能となっている。

今まで「就職に強い大学」として地域に根付いた本学であるが、今後もこれまでの就職実績を維持し、積み上げていく事を目標として、学生の変化にも対応しつつ「面倒見の良い大学」という評価を就職支援体制の中にも構築していくべきであろう。

### 1-3. 「キャリアセンター」の設置

若年層の就労意識の変化による、「フリーター」や「ニート」の増加がここ数年顕著となってきた。就職希望率（全学生に対する就職希望者の割合）は、全国の短期大学の平均は平成18年2月1日現在78.8%であり、本学においては85.0%と全国との比較でも6.2%上回ってはいるが、就労意欲の低下は進むと考えられる。また早期離職の問題は社会的にも取り上げられ、新規卒業者で3年以内に離職する人は、「七・五・三」と言われるようにおおむね中学卒業で70%、高校卒業で50%、大学卒業で30%となっており、本学においても具体的な割合は把握出来ていないが、早期離職者の増加は否定できない。

そこで就職課では、単に就職の斡旋や就職活動のテクニックだけに止まらず、働く事への内面的なアプローチとして「目的意識を持ち主体的な行動の取れる人材作り」を目的とし、入学前から卒業後までを視野に入れ就職だけに焦点を絞らず、社会人・職業人として自立していくために必要な能力や態度を身に付けさせることを軸とした「キャリアセンター」を開設することとした。このキャリアセンターで実施する内容としては、第1に、平成17年度入学生からスタートした「入学前キャリア教育」や、現在の「キャリアクリエイト」、「就職指導ガイダンス」の企画・運営。第2に、厚生労働省の「若年者就職基礎能力支援事業」（通称「YES-プログラム」）や「ビジネス・キャリア制度」の講座開講。第3に、各種ガイダンスで企業から協力を得られる組織作りと、企業側の社員に対するキャリア支援とのコラボレートの企画。また、企業の社員研修やスキルアップの講座開講。第4には、卒業生や地域住民へのキャリア関連情報の発信とキャリアカウンセリングのサービス。そして第5には、県内中学・高校で実施されるキャリア教育への企画・実施協力などが挙げられる。

このように、本学がこれまで地域の大学として取組んできた実績を踏まえて、引き続きこのキャリアセンターでも地域の学生、また地域の若者を支援することによって、今後はより一層地域社会の発展に貢献できる組織として活動することとなる。

## 2. 大学のあり方の変化

### 2-1. 「教員中心」から「学生中心」へ

上記のように、本学の就職支援は創立当初から積極的に展開されたが、本学のキャリア教育は、正課教育を効果的に展開するために、職業意識の形成に伴う目的意識の形成と修学意欲の高揚という、学生の精神的側面に対する取組として積極的に展開されてきた。しかしながら、学生の基礎的な学力が徐々に低下するのに伴って、専門的な正課教育をより充実させるには高卒程度の基礎学力の向上が不可欠であるとの認識の下、平成10年度から区分「ビジネス」の正課教育科目として「社会活動（インターンシップ）」を開講すると共に、区分「教養Ⅳ」の正課教育科目として、「社会教養Ⅰ、Ⅱ」、「新聞を読む」、「文章表現」、「自然科学概論Ⅰ、Ⅱ」、「数学」を開講した。特に「新聞を読む」は実社会の動きや次年度の就職活動を意識した科目である。翌平成11年度には、正課外教育としてそれまで週1回実施していた「就職指導」の一環として、実体験を通した就職意識の形成・高揚の観点から1年生の春休みに2泊3日の「就職対策セミナー合宿」（平成14年度からは1泊2日）を実施した。

当時、旧文部省においても、社会環境の変化と大学進学率の上昇に伴う学生の質的变化に対応して、様々な側面から大学のあり方を検討していた。特に、平成12年6月の「大学における学生生活の充実に関する調査研究会」<sup>12)</sup>による報告「大学における学生生活の充実方策について—学生の立場に立った大学づくりを目指して—」では、大学教職員の意識改革と共に学生の人格形成に資する正課外教育（学生指導等）の重要性が指摘されている。

まず、教職員の意識改革の点では、「教員中心の大学」から「学生中心の大学」への視点の転換が求められており、研修等による学生指導における専門性の向上が求められている。すなわち、教員に対しては、きめ細かな教育・指導を充実させるための全学的・組織的なファカルティ・ディベロップメント（FD）等を通じた研修の実施、職員に対しては、学生に対して専門的な助言を行い、教員に対しても積極的に学生指導に関する提言ができる専門能力を有する職員の育成などである。つまり、従来大学は教員を中心とした研究・教育機関としての位置づけであったが、これを学生を中心に据えた教育サービス機関として位置づけ、教職員が一体となって学生サービスを展開する機関への移行を求めているのである。したがって、これまでも増して教育者としての教員の役割が重視され、職員には、学生の良き相談相手としての役割と教員と対等な立場で学生指導に関わる積極的な役割が期待されているのである。さらに、学生指導をより充実させるために、両者の連携を強化し、相互に補完しあう体制の整備が求められており、人的資源の活用と学生の修学意欲の向上の観点からは、上級生等をティーチング・アシスタント（TA）とすることなども提唱されている。

次に、正課外教育の重要性については、学生の人格形成に資するとして学生相談、就職指導、修学指導の側面で整理されている。まず、学生相談の面では、カウンセリング機能の強化、学内外の諸機関との連携強化、「何でも相談窓口」の設置、不登校への対応等である。次に、就職指導の面では、就職支援への取組強化、就職活動の早期化対策、キャリア教育の充実、就職専門部門の体制強化、インターンシップの活用等である。そして、修学指導の面では、入学時オリエンテーションにおける履修指導の改善、学生の進路選択の幅の拡大、少人数教育の充実、チュートリアル・システム<sup>13)</sup>の導入等である。また、サークル活動等、学生の自主的活動に対する支援の強化についても

12) 同研究会は、廣中平祐山口大学長を座長として平成11年7月から大学における学生生活の充実方策に関する調査研究を行っており、庶務は文部省高等教育局が行っている。

13) 教員が学生の様々な個人的相談に乗り、人格的なふれあいを通して入学から卒業まできめ細かく指導する制度。

指摘されている。加えて、「学生中心の大学」への転換という観点から、学生の意見・希望を適切に取り入れる仕組みの整備、正課教育の内容のあり方や授業方法を含めた教育条件の改善、学生による授業評価、学生代表との意見交換の場の設定、などが挙げられている。

## 2-2. 本学の取組

このような、大学教育における全般的な変化に対応して、本学でも様々な取組を実施してきた。すなわち、学生の何でも相談窓口としての「学生相談センター」や「学生センター」の設置、地域社会の「教育力」を活かすサポート制度やアウトキャンパスの実施、情報教育等でのTAの活用、入学前教育やキャリアカウンセリングの実施、医学的なカウンセリングや「基礎教育センター」の設置、などである。特に、就職支援の観点からは、従来の正課外教育を正課教育科目とする取組、キャリアカウンセリングの導入に呼応したキャリアカウンセリングの有資格職員を育成する取組など、時代の要請に応える取組を実施した。また、平成10年度以降本学就職委員会のスタンスは、企業と学生をつなぐ就職支援から学生の長期的なキャリア形成をどう構築するのかというキャリア教育にその軸足を徐々に移してきた。すなわち、平成14年度には区分「就職サポート」の科目群を設定し、それまでの「教養Ⅳ」の科目に加えて「ビジネス・レポート」、「地域企業」、「ビジネスとマナーⅠ、Ⅱ」、「TOEIC対策」を開講して就職支援体制を強化した。翌平成15年度からは、従来正課外教育として実施してきた「就職指導」の内容を再整理し、正課教育科目である「キャリアクリエイトⅠ、Ⅱ、Ⅲ」を1年後期から学期ごとに開講することとしたが、この「キャリアクリエイト」の開講により、本学の就職支援は、それまでの就職活動の円滑化に重点を置いた支援から、如何に自分の人生・キャリアを構築するのかといった本来の意味でのキャリア教育へと変質することになったのである。

以後、平成16年度以降は1年前期から「キャリアクリエイトⅠ」を開講し、2年間の各学期に一講座キャリア教育の講座が開講される体制を確保し、キャリア教育の充実を図ったのである。そして、平成18年度現在、1年生の選択科目である「キャリアクリエイトⅠ」ではコミュニケーション能力とプレゼンテーション能力の育成、並びに学生生活で要求される情報収集能力、整理能力、文章作成能力等の育成を意図した授業が展開されており、必須科目である「キャリアクリエイトⅡ」では、自己分析講座、秘書検定対策講座、2年生による就職活動体験報告（パネルディスカッション形式）、キャリアカウンセリング、任意参加の就職対策セミナー合宿が実施されている。また、2年生の必須科目である「キャリアクリエイトⅢ」では企業講演会、業界研究、企業研究が展開され、選択科目である「キャリアクリエイトⅣ」は入社前教育として実践マナー講座と社会保障講座を実施している。

## 3. フィールド・ユニット制とキャリア教育

### 3-1. フィールド・ユニット制導入の背景

従来、本学では「地域の教育力」を活用する観点から、アウトキャンパスやサポーター制等により積極的に地域社会との協力関係を強化してきた。この「地域の教育力を活かす」という取組は、産学連携というかたちで本学の就職支援においても従来から行われてきた。特に、学生の目的意識や修学意欲の希薄化に伴って、就職支援に加えてキャリア教育の展開が必要となり、産学連携による「キャリアクリエイト」を正課教育科目に取り入れることにした。また、本学で「企業の教育力」を活かしたキャリア教育が正課教育として展開されるようになったのは、本学の専門教育で展開されている各科目の「有用性」を実社会との関わりの中で実感し、各自の将来の仕事との関係で目的意識を持って専門教育科目に取り組ませることを企図した結果であり、職業意識の形成と就職基礎能力の向上を目的とするキャリア教育を充実させることが修学意欲を高め、本学の商学科と経営情

報学科という実践的な課程教育を効果的に展開できるとの認識があったからである。しかしながら、フリーターやニートの増加に伴って、職業意識や就職意識の希薄な学生が増加し、大学全入時代を迎えて多様な学生が増加してきたことから、本学においても従来のキャリア教育をベースとした課程教育だけでは対応できない側面が表面化してきた。特に、近年、本学の課程教育において十分な知識と能力を身につけたにもかかわらず、対人関係の構築が苦手な学生や自己表現が苦手な学生、困難に対してそれを乗り越える精神力が低下している学生やストレスに弱い学生等、多様な学生が増加してきている。そこで、平成14年度以降、専門教育で修得した知識や能力を個々の学生が実社会で活かしていくためには、キャリア教育による意識改革・職業意識の形成に裏打ちされた充実した専門教育の展開と共に、集中力や積極性、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力の向上を促す仕組みが重要であるとの認識が就職委員会内で徐々に形成されてきた。そのような状況下で、松本大学総合経営学部が開学した平成14年度は松商短期大学部で定員割れを起こし、この打開策としていわゆるカフェテリア方式によるフィールド・ユニット制の導入が検討され、このフィールド・ユニット制の下で高校生に人気の科目を数多く開講し、定員の確保を図ることとしたのである<sup>14)</sup>。

ところで、定員確保の問題は、短期的には入口（学生募集）の問題として、高校生、高校の進路指導教諭、高校生の保護者の三者に対するアプローチが考えられ、この三者はそれぞれ大学・短期大学に期待するものが異なっていよう。すなわち、高校生はその時々の流行に興味を持ち、それを勉強したいと思うであろうし、進路指導教諭や保護者は就職実績などに興味を示すかもしれない。したがって、高校生にアピールするのであれば高校生に人気のある科目を開講する必要があるだろうし、進路指導教諭や保護者にアピールするのであれば常により良い就職実績を確保・維持する必要がある。また、本学の課程教育に関係した社会科学の分野で新たな科目を開講することは比較的容易だが、より良い就職実績を確保・維持することは学生の意識改革が求められるため困難を伴う。特に、高校生に人気のある科目を開講することは短期的には学生募集にプラスに働くが、その時々々の流行に応じて開講科目を換えていたのでは商学科・経営情報学科という本学の課程教育の意味が曖昧になり、学生の質（労働力の質）もその時々に応じて異なることになるため、結果として本学卒業生に対する企業のイメージを損なう可能性がある。このことは、長い伝統の下で培ってきた本学学生のブランド力（松商ブランド）を損ね、長期的には就職実績の低下を招くことになり、学生募集にもマイナスの働くことになると考えられる。そして、一端就職実績が悪くなるとこれを回復するのは極めて困難となり、本学に進学する理由の第1が「就職が良いから」と言う点を考慮すると、定員割れの長期化を招くことになる。

このように、本学の存在意義の重要な要素の一つが学生の就職状況に依存している側面があるため、長期的な観点からは、如何に課程教育を充実させてより良い就職実績を確保していくのかが問われている。そこで、入り口である学生募集の面から導入された本学のフィールド・ユニット制を、当時就職委員会内で認識されていた集中力や持続力、プレゼンテーション能力やコミュニケーション能力を育成するための新たな仕組み作りの観点から再整理し、これを出口である就職実績の向上と維持を考慮したシステムとして再構成する必要がある。そこで以下、キャリア教育の側面から見た場合の現行のフィールド・ユニット制の特徴を整理し、さらには出口である就職を考慮して、課程教育をより充実させた発展型のフィールド・ユニット制について検討することにしよう。

14) 本学の学生募集については、山添昌彦「地域密着型学生募集活動の課題－地方短大における活動実績の文責を通して－」（『地域総合研究』第5号、松本大学、2005年）を参照。

### 3-2. キャリア教育から見たフィールド・ユニット制

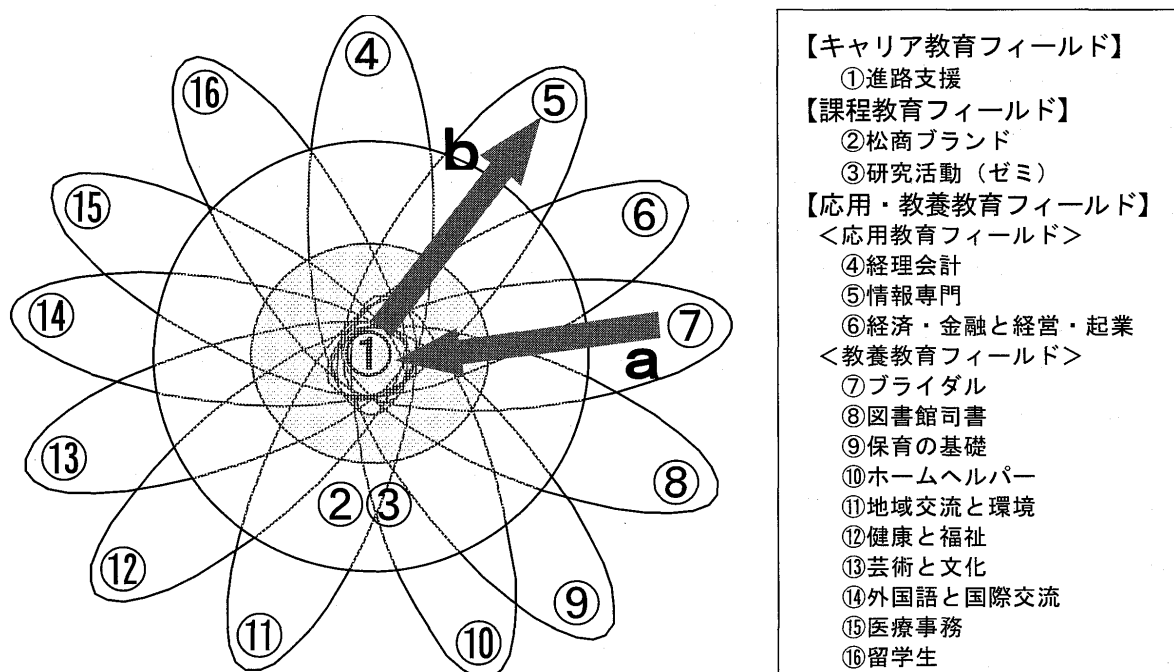
本学のフィールド・ユニット制の特徴は、商学科と経営情報学科という本学の課程教育に基づくフィールドに加えて高校生が興味を持つテーマに従ったフィールドを設置し、このフィールドの学習目標を効率的・体系的に修得させるために、細分化されたテーマに基づく科目群をユニットとしてフィールド内に設定するもので、学生は自分が興味を持つフィールドをメインディッシュとして選択すると共に、その他の科目を副菜として各自の興味にしたがって選択するというカフェテリア方式にある。また、このフィールド・ユニット制の導入に際しては、これまで築いてきた「松商の学生は簿記と情報処理能力が高く、華やかさはないがマナーが良く、まじめに仕事に取り組むことができる」という松商の卒業生に対するイメージ、すなわち「松商ブランド」をどのように維持していくのかが問題となった。そこで、この「松商ブランド」を維持し、加えてキャリア教育を充実させる観点から、経理・経営・情報の基礎科目を配置した「松商ブランド」フィールドとキャリア教育を展開する「キャリアクリエイト」を必須フィールド及び必須科目とすることとしたのである。そして、平成16年度から、このキャリア教育をベースにした本学独自のフィールド・ユニット制が導入されたのである。

本学のフィールド・ユニット制は、各フィールド内で一定の教育目標を設定し、フィールド内のユニットで開講される選択科目群の半数以上を履修することでその教育目標を達成するという仕組みになっており、キャリア教育を展開する「進路支援」フィールドをベースとして、課程教育のコアの部分である「松商ブランド」と「研究活動」のフィールドが必須フィールドとして設定されている。そして、その他の13のフィールドでは、課程教育のコアのフィールドを発展させた「応用フィールド」（「情報専門」、「経理会計」、「経済・金融と経営・起業」と、学生に人気の科目や社会的ニーズの高い科目をフィールドに発展させた「教養フィールド」が展開されている。この「教養フィールド」は複数の科目により一定のテーマを掘り下げて学習するもので、学生に人気のテーマを設定することにより学生の興味を引き出し、興味を持って取り組むことで集中力や積極性、さらには課程教育での学習意欲を高めることを企図している。すなわち、自分が興味を持つフィールドを、目的意識を持って勉強することでその分野の知識を深めることはもちろん、他のフィールド、特に課程教育との関係を認識し、さらには勉強の仕方の習得を通して情報収集能力やフィールドワークの手法、整理能力や文章作成能力を育成し、産学連携のキャリア教育による意識改革を通してこれらの成果を課程教育に関係する「応用フィールド」で活かす、というメカニズムが有効に働くことが期待されているのである。このような、「フィールド・ユニット」制による本学の「キャリア教育をベースとした課程教育」は、図表12のような概念図で示すことができる<sup>15)</sup>。

ここで、上記のメカニズムは次のようになる。学生は、自分の興味に応じて教養フィールドを選択するが、勉強をしていく過程で課程教育の「有用性」を認識し、さらに職業意識の形成と就職基礎能力の向上を図ることで、各自の知識・技能を活かした進路が決定し、就職活動へと進む。つま

15) キャリア教育の側面から見た場合の本学のフィールド・ユニット制の課程教育に対する有効性については、平成18年度の特徴ある大学教育プログラムの申請の際に整理しているので、資料1を参照されたい。

&lt;図表12&gt; キャリア教育をベースとした課程教育の概念図（現行）



り、本学のフィールド・ユニット制は、①自分の興味に基づく教養フィールドの選択、②課程教育の「有用性」の認識、③修学意欲と職業意識の形成、という図表12に示した矢印aの方向で意識改革が進み、さらに、④各自のキャリア形成を考慮した本学の課程教育である「応用フィールド」での学習、⑤そこでの知識と技能の修得、⑥就職、という矢印bの流れの中で、商学・経営情報学という本学の課程教育が効果的に展開される仕組みになっているのである。すなわち、「教養フィールド」は、学生が興味を持って勉強することで大学での学修に必要な様々な能力・作法（情報収集能力・文章作成能力等）を修得する場であり、産学連携によるキャリア教育での意識改革を通して、目的意識を持って課程教育科目を学修させることで、「松商ブランド」の維持を図っているのである。

このように、本学のフィールド・ユニット制は、地域企業と連携したキャリア教育を通して、本学の課程教育における教育内容の実社会での「有用性」を学生に示し、目的意識の形成と修学意欲の高揚を企図したシステムであり、「職業人に必要な能力の育成」を目的として商学科、経営情報学科という実学を重視した学科を設置する本学の課程教育にとって極めて有効性が高い取組である。さらに、このフィールド・ユニット制は、ユニバーサル段階の到来に伴う学生の多様化に対応して、各個人の特性を活かしつつ個性豊かな人格形成に資する教養教育の充実を図っており、多様な学生のニーズに合わせたテーマを一定の体系の下で学習することで、学生の興味を引き出し、集中力や忍耐力を養い、これを課程教育に活かすことを意図した取組となっている。従って、一定の体系に基づく「教養フィールド」を多数設定する教養教育の充実は、当時就職委員会内で問題となっていた集中力や持続力、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力を育成するための一つの仕組みと捉えることができたのである。それゆえ、本学のフィールド・ユニット制は、目的意識の形成と修学意欲を高めるキャリア教育をベースとして展開されることで課程教育の円滑化を図り、集

中力や忍耐力を養う教養教育を充実させることで課程教育をより効果的に展開するためのシステムとして捉えることができるのである<sup>16)</sup>。

### 3-3. 発展型のフィールド・ユニット制とその普遍性

ところで、現行のフィールド・ユニット制は、学生に人気のある分野や社会的ニーズの高い分野を「教養フィールド」とすることで学生募集上有効であると共に、この「教養フィールド」を課程教育である「応用フィールド」と関連づけることで課程教育には極めて有効なシステムとなろう。そこで、以下、出口である就職の側面から見た場合に、就職実績をより高め、「松商ブランド」を維持・強化するためのフィールド・ユニット制の改善点について検討することにする。

まず第1に、「松商ブランド」を維持・強化する観点からは、本学の商学科と経営情報学科という課程教育を展開する「応用フィールド」の充実と選択必須化が重要である。現状では3つの「応用フィールド」は選択であるが、これを選択必須フィールドとして3つのうち2つのフィールドを学習させることが望ましいであろう。また、教員についても現在、商学や経営学に関係する専任教員が不在であるが、課程教育を充実させ「松商ブランド」を維持・強化する観点からは、「商学」、「流通論」、「経営学」などの科目を専任教員が受け持ち、ゼミ活動等を通してこれらの素養を持った学生を数多く育成する必要がある。

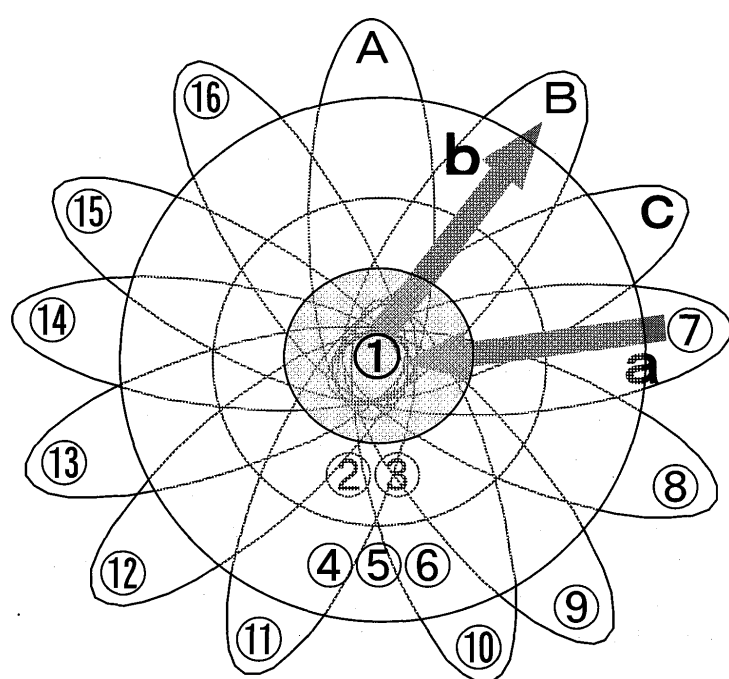
16) 今日における教養教育の重要性については、平成14年2月21日の中央教育審議会答申「新しい時代における教養教育の在り方について」で次のように指摘されている。「教養とは、個人が社会とかかわり、経験を積み、体系的な知識や知恵を獲得する過程で身に付ける、ものの見方、考え方、価値観の総体ということができる。教養は、人類の歴史の中で、それぞれの文化的な背景を色濃く反映させながら積み重ねられ、後世へと伝えられてきた。人には、その成長段階ごとに身に付けなければならない教養がある。それらを、社会での様々な経験、自己との対話等を通じて一つ一つ身に付け、それぞれの内面に自分の生きる座標軸、すなわち行動の基準とそれを支える価値観を構築していかなければならない。教養は、知的な側面のみならず、規範意識と倫理性、感性と美意識、主体的に行動する力、バランス感覚、体力や精神力などを含めた総体的な概念としてとらえるべきものである」。また、21世紀に求められる教養については、次の5つの要素を挙げており、本学の「教養フィールド」の方向性もこの要素に合致することが望ましい。すなわち、第1に、「新しい時代を生きるための教養として、社会とかかわりの中で自己を位置付け律していく力や、自ら社会秩序を作り出していく力が不可欠である。主体性ある人間として向上心や志を持って生き、より良い新しい時代の創造に向かって行動することができる力、他者の立場に立って考えることができる想像力がこれからの教養の重要な要素である」。第2に、「東西の冷戦構造の崩壊後、グローバル化が進む中で、他者や異文化、更にはその背景にある宗教を理解することの重要性が一層高まるなど、世界的広がりを持つ教養が求められている。そのためには、幾多の歳月を掛けてはぐくまれてきた我が国の伝統や文化、歴史等に対する理解を深めるとともに、異なる国や地域の伝統や文化を理解し、互いに尊重し合うことのできる資質・態度を身に付ける必要がある。世界の人々と外国語で的確に意志疎通を図る能力も求められる」。第3に、「科学技術の著しい発展や情報化の進展は、人類に恩恵をもたらす一方で、地球規模の環境問題、情報通信技術や遺伝子操作技術などその使い方をめぐって倫理的課題をはらむ問題をも生み出し、科学技術の進展を単純に是としてきたこれまでの価値観を問い直すことも求められるようになっている。一人一人が、自然や物の成り立ちを理解し、論理的に対処する能力を身に付けるとともに、科学技術をめぐる倫理的な課題や、環境問題なども含めた科学技術の功罪両面についての正確な理解力や判断力を身に付けることは、新しい時代の教養の基本的要素である」。第4に、「時代がいかに変わろうとも普遍的な教養がある。かつて教養の大部分は古典などの読書を通じて得られてきたように、読み、書き、考えることは、教養を身に付け深めるために中心的な役割を果たす。その礎となるのが、国語の力である。国語は、日常生活を営むための言語技術であるだけでなく、論理的思考力や表現力の根源である。日本人としてのアイデンティティの確立、豊かな情緒や感性の涵養には、和漢洋の古典の教養を改めて重視するとともに、すべての知的活動の基盤となる国語力の育成を、初等教育の基軸として位置付ける必要がある」。第5に、「教養を形成する上で、礼儀・作法をはじめとして型から入ることによって、身体感覚として身に付けられる「修養的教養」は重要な意義を持っている。このためにも、私たちの思考や行動の規範となり、教養の基盤を形成している我が国の生活文化や伝統文化の価値を改めて見直す必要がある」。

第2に、「教養フィールド」は、社会的ニーズが高く、ある程度普遍性がある「教養フィールド」と、高校生や学生には人気だが時代の流行を反映した短期的な「教養フィールド」に区別すべきであり、後者の「教養フィールド」はその時々に応じて換えることができるように機動的な対応が必要である。従来、高校生の就職意識と社会的ニーズは大きく乖離していることが多いが、フィールド・ユニット制のメリットは、キャリア教育をベースとした課程教育によりこの乖離、ギャップを埋めるところにある。例えば、高校生はポリマーやブライダル関係の職業に憧れるが、この分野の需要はまだまだ少ないのが現状であり、本気でその分野で頑張ろうとするのであれば人一倍の努力が必要である。したがって、一方では時代を反映した「教養フィールド」の開講と共に、学生の意識改革・ギャップの是正が不可欠となる。キャリア教育を活用したフィールド・ユニット制は、このようなギャップを埋めるのに効果的であると共に、次のステップとして、憧れではなく各自の個性に応じた職探しという点でも、意識改革と課程教育を通した職業基礎能力の向上を企図しているので効果的である。しかしながら、固定化した「教養フィールド」の開設には慎重に望むべきであり、時代の流行を反映した短期的な「教養フィールド」においては非常勤教員による対応等にするべきだろう。

このように、キャリア教育をベースとした本学のフィールド・ユニット制は、一方で、高校生や学生に人気のある「教養フィールド」を展開することで学生募集を円滑にし、他方で、学生の夢と現実の乖離を是正して現実的な職業意識・就職意識の形成と職業基礎能力の育成を通して就職活動の円滑化に資するシステムと捉えることができる。そして、このシステムをより効果的に機能させるためには、第1の改善点である課程教育の充実と共に広範なキャリア教育の展開が不可欠なのである。

図表13は現行のフィールド・ユニット制を「松商ブランド」の維持・強化の観点から再整理した発展型の概念図であるが、「キャリア教育フィールド」と「課程教育基礎フィールド」を必須フィールドとし、「課程教育応用フィールド」を3フィールドの内2フィールド程度を履修させることで「松商ブランド」を維持・強化すると共に、「教養教育フィールド」のうち時代の流行を反映

<図表13> キャリア教育をベースとした課程教育の概念図（発展型）



【キャリア教育フィールド】（必須）

①進路支援

【課程教育基礎フィールド】（必須）

②松商ブランド

③研究活動（ゼミ）

【課程教育応用フィールド】（選択必須）

④経理会計

⑤情報専門

⑥経済・金融と経営・起業

【教養教育フィールド】（選択）

⑦ブライダル

⑧図書館司書

⑨保育の基礎

⑩ホームヘルパー

⑪地域交流と環境

⑫健康と福祉

⑬芸術と文化

⑭外国語と国際交流

⑮医療事務

⑯留学生

⑰…A…

⑱…B…

⑲…C…

した「教養教育フィールド」を必要に応じて設置・廃止することで学生募集に対応しようとするものである。このようなシステムにすることにより、本学のフィールド・ユニット制は、時代の流行や社会的ニーズを取り込みつつ、従来の課程教育を通した「松商ブランド」の維持・強化が可能となり、学生募集の円滑化と良好な就職実績の確保という両面から有効なシステムとなろう。その意味では、上記の改善を加えることにより、本学のフィールド・ユニット制は一定の普遍性を持つことができるのである。ここで、本学の発展型のフィールド・ユニット制の有効性を整理すると以下のようなになる。

第1に、教養教育フィールドで社会的ニーズの高い分野や高校生に人気の分野のフィールドを設置することにより効果的な学生募集が展開できる。第2に、キャリア教育をベースとすることにより意識改革と職業意識の形成に伴う修学意欲の高揚が期待できる。第3に、課程教育のフィールドを充実させることにより「松商ブランド」の維持・強化を図ることができる。第4に、結果としてより良い就職実績の確保が可能となり、「就職に強い松商」のイメージの形成を通して学生募集をさらに有利に展開できる。そしてなによりも、第5として、本学のフィールド・ユニット制は、入学後のアウトキャンパス・スタディ等による実社会との関わりの中で課程教育の「有用性」を認識し、産学連携で展開されるキャリア教育を通して職業意識・就職意識の形成を行うことで、高校までの「憧れ」と卒業後の「現実」のギャップを埋めるシステムとして極めて有効なシステムと考えられるのである。

## IV. 地域の大学としてのキャリア教育

### 1. 広範なキャリア教育の展開とその必要性

#### 1-1 「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」の展開

上記のように、本学のフィールド・ユニット制は学生募集の面で有効性を持つが、これを出口である就職の面から整理すると、発展型のフィールド・ユニット制に再編することで「松商ブランド」を維持・強化するシステムとしても有効に機能することになる。しかしながら、そのためには、課程教育の充実と共に、就職に向けた意識改革を教職員が如何に効果的に展開するか、またその仕組みを如何に効率的に設計するのが重要になる。さらに、本学の実践的な課程教育をより効果的に展開し、目的意識を持って本学の課程教育を修得させるためには、入学前からの職業意識の形成及び職業観の醸成が重要なのであり、加えて、本学の課程教育の成果を地域社会で活かしていくためには、卒業後も各自の仕事内容に応じた職業専門能力・スキルを高める学習機会の提供が求められる。

このように、本学の課程教育を地域社会において効果的に展開しようとするならば、入学前の目的意識の形成と修学意欲の高揚から、卒業後の職業人意識の形成と職業専門能力の向上に亘る広範なキャリア教育の展開が必要となる。すなわち、若年層の意識改革を促し、職業意識の形成や職業観の醸成と共に就職後も職業能力を高めるキャリア教育は、本来時間をかけて展開されるものであり、短大の2年間（就職活動までは実質10ヶ月）では、今日のように職業意識の低下した若年層の意識改革を効果的に展開するには限界がある。特に、本学がフィールド・ユニット制を導入し、高校生に人気のあるフィールドを開設するに至った段階から、従来とは異なる多様な層の生徒が入学してくると予想されたため、入学後の実質10ヶ月の短期間に就職へ向けた意識改革を促すことは困難が予想された。そこで、本学では、就職指導の様々な側面で地域企業の協力による産学連携の取組をより一層積極的に展開すると共に、平成17年度からは高校生に対する出前講義としてキ

キャリア教育を実施し、平成18年度からは学生の客観的な就職基礎能力の評価基準の提供を意図して厚生労働省の認定講座を開講することとしたのである。これらの取組は「高大連携によるキャリア教育」、「官学連携によるキャリア教育」、「産学連携によるキャリア教育」の3つの側面を持つが、この取組についての詳細は「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」というテーマで、平成18年度の現代的教育ニーズ取組支援プログラム（通称、現代GP）に申請した際に整理してあるので、ここでは簡単にその概要を示すことにする<sup>17)</sup>。

まず、第1の「高大連携によるキャリア教育」は、高校生に対するキャリア教育を通して、高校生の段階から将来の仕事についてのイメージ、ビジョンを持つことで修学意欲を高め、目的意識を持って進路を決定させると共に、これを通して各大学の課程教育の効果的な展開に資する目的で実施する取組である。また、この取組は、本学のキャリア教育との連続性も確保しているため、高校生は高校の段階で職業意識を醸成し、修学意欲を高め、本学入学後のキャリア教育と課程教育による就職意識の高揚と就職基礎能力の向上という、高校生の段階から就職までの3～4年間（高校2・3年生の1～2年間と短大の2年間の計3～4年間）の意識改革を企図した取組である。本来キャリア教育は各自の意識改革を通して将来への目的意識と修学意欲を高め、必要とさせる職業基礎能力の向上を目指しており、時間をかけて徐々に醸成するものである。従って、キャリア教育は、従来のような就職活動自体の円滑化を促す就職支援とは異なり、意識改革による内発的修学意欲の高揚や職業意識の形成等、生徒・学生の人格形成にも資する側面を持っている。そこで、本学では入学前の高校生の段階からキャリア教育を展開し、目的意識を持って本学の課程教育を受け、本学の課程教育が効果的に展開される取組として「高大連携によるキャリア教育」を展開することにしたのである<sup>18)</sup>。

第2に、「官学連携によるキャリア教育」は、学生の職業基礎能力に対する客観的な判断基準を明示する観点から、厚生労働省が実施する「YESプログラム」や「ビジネスキャリア制度」等を活用する取組で、学生にとっては目標の設定と修学意欲の高揚、及び修了・合格証明書による自己アピール力が高まることが期待され、企業にとっては客観的な判断基準に基づく採用により、一定の労働力の質の確保が可能となる。従来、就職試験では、履歴書による学歴や資格取得状況、自己紹介書等による性格や自己アピール、成績証明書による課程教育の学習状況などの「書類選考」、一般教養、適性試験、SPI、作文、論文などの「筆記試験」、個人面接や集団面接、集団討議などによる「面接試験」、の3つの側面から人物評価が行われてきた。そして、採用は、通常、1回の筆記試験と1～2回の面接試験でこれらを総合的に判断し、内定が決まる。従って、従来の就職試験では受験者の職業基礎能力についての客観的な判断基準はなく、人事担当者はこれら3つの側面からこれを推測するしかなかったのであり、企業は社内の判断基準に従って採用を決定し、入社後に社員研修等によって職業能力を高めてきたのである。しかしながら、長引く不況の中で、多くの企業は社員研修の費用を削減せざるを得ない状態にあり、競争志向型経済への移行に伴って、この傾向は続くと考えられる。そこで、本学では、一方で、一定のキャリア教育の水準を確保しつつ労働市場において労働力の客観的な判断基準を提供し、他方では学習目標の設定に伴う目的意識と職業意識の形成に寄与する取組として、公的な仕組みを積極的に取り入れることにしたのである<sup>19)</sup>。

17) 資料2を参照。また、この現代GP作成にあたっては、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」（若者自立・挑戦戦略会議（平成16年12月24日））、及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（閣議決定（平成17年6月21日））等を参考にした。

18) 平成11年12月16日の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の改善について」の第4章「初等中等教育と高等教育との接続の改善のための連携の在り方」参照。また、「導入教育」と「リメディアル教育」は、明確に区別されてきているが、その中間領域として、大学教育の前提として必要な部分のみのリメディアル教育の充実という側面についても議論していくべきであろう。

19) 客観的な判断基準を取り入れる取組は、キャリア教育だけではなく課程教育においても展開されるべきであろう。例えば、簿記や情報処理などではすでに授業科目に資格取得を取り入れているが、経済学検定や法学検定、英語検定やドイツ語検定など、他の科目においても検定試験や資格取得を導入しやすい科目がある。これらは通常全国規模で展開されているため、専門領域での学修能力を客観的に判断する一つの評価基準になり、学生の自己PR力を高めることになろう。

第3に、本プログラムにおける「産学連携によるキャリア教育」は、従来の産学連携の取組をさらに発展させたものである。従来から本学は「地域の教育力」を活用して様々な面で教育効果を高めてきたが、本取組はキャリア教育の面で「地域企業が持つ教育力」を活用する取組であり、大きく学生の職業意識の形成と就職活動の円滑化のための「キャリア支援ガイダンス」と、就職先が決定した後の学生の目標設定と能力向上のための「資格取得科目群」に分けることができる。前者は、従来の「キャリアクリエイト」で展開されてきた産学連携を強化し、各業界の人事担当者を講師として業界研究や企業研究を行い、最終的には学生の意識改革にとって極めて有効性が高いと判断されるインターンシップも視野に入れた取組である。また、後者は就職活動の早期化に伴って、内定後の修学意欲を高め、学生から社会人への円滑な移行を促す観点から、就職先企業で必要とされる資格等を在学中に取得させようという取組である。これらの取組により、学生は就職後の生活を疑似体験でき、円滑な企業人・職業人への移行が可能となり、本学の高い就職内定率の維持と職場定着率向上の確保が期待できる。それゆえ、この取組は、「地域有為な人材を地域で育てる」という観点から地域企業の協力の下に導入した取組である<sup>20)</sup>。

以上のように、この「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」プログラムは、これまでの就職支援とは全く異なり、積極的に「松商ブランド」の形成を促すと共に、本学に関わる若年層の意識改革を通して長野県の雇用環境を改善しようとする取組でもある。また、同プログラムは、これまでのように本学学生に対するキャリア教育に加えて広範なキャリア教育を展開する点にその特徴と独自性を有する取組である。しかしながら、本取組をより効果的に展開しようとするれば、これまでの学部ごとの就職委員会活動では不十分である。すなわち、短大のフィールド・ユニット制を考慮した場合には、すでに考察したように学内でのキャリア教育の充実に加えて高校生に対するキャリア教育等、学外でのキャリア教育の展開が必要となる。また、本学の就職実績を高め、さらに高い職場定着率を確保・維持するためには、これまでのように松商短期大学部と総合経営学部の学内での各就職委員会活動を充実させる一方で、インターンシップの実施や本学の学生を活用した企業の社員研修、さらには若手社員の職業意識の再形成やスキルアップのための講座の開講等、これまで以上に地域企業との連携を強化していく必要がある。このような観点からすると、平成18年4月に設置された「キャリアセンター」は、本学の広範なキャリア教育を推進する組織として極めて大きな役割を担う組織と捉えることができる。さらに、後述するように、同センターの活動範囲をさらに拡大し、高校から卒業後の若年層に対する総合的なキャリア教育を展開する組織と位置付けることができれば、本学の「松商ブランド」の維持・強化に加えて、「松商ファミリー」、「松商ソサエティー」の形成に資する取組となろう。

## 1-2. 教員参加型の就職支援体制の有効性とその限界

ところで、上記のように、高校生の段階から職業意識の形成と修学意欲の高揚に資する高大連携によるキャリア教育プログラムや、企業関係者が本学のキャリア教育に参加する産学連携によるキャリア教育プログラム、さらには労働力の客観的な判断基準を明示する官学連携によるキャリア教育プログラムを展開することは、本学のキャリア教育をベースとした課程教育を効果的に展開するために極めて効果的な取組と考えられる。しかしながら、この取組はまだ始まったばかりであり、職業意識や修学意欲が高い学生が多数入学してくる状況にはない。また、職業意識や修学意欲が低下傾向にある若年層の現状を考慮すると、今後も依然として学内での意識改革が重要な意味を持つことになる。

20) 地域社会との連携については、住吉廣行「文部科学省「特色ある大学教育支援プログラム」に選定された「多チャンネルを通して培う地域社会との連携」－地域社会で存在感のある大学を目指して－」(『地域総合研究』第3号、2003年10月)を参照。

これまで、本学では就職委員会と並んでゼミ教員が就職指導上重要な役割を果たしてきた。すなわち、企業と学生とを結ぶ就職委員会は学生に対する全体指導を行い、各ゼミ教員がゼミ学生に対する個別指導を行ってきた。そして、両者が連携して就職支援活動を展開することでこれまで良好な就職実績を上げてきたのである。しかしながら、本学のキャリア教育をベースとした課程教育が展開されるようになると、学内での意識改革はこれまでも増して重要な意味を持つことになり、この意識改革が円滑に行われない場合には就職実績に直接悪い影響を与えることになる。したがって、これまでも増して、就職委員会の意識改革に向けた取り組みやゼミ担当教員の個別学生指導が問われることになる。さらには、先述の「大学における学生生活の充実に関する調査研究会」の報告にもあるように、職員も学生指導の面でこれまで以上に学生との関わりを深め、キャリア教育を推進していく必要があるのである。

資料3は平成16年度の特色ある大学教育支援プログラムに、「目的意識を高める多面的・重層的教育支援—ゼミナールが持つ潜在的な機能を活用する試みを中心として—」<sup>21)</sup>というテーマで申請した取り組みであるが、ここでも指摘したように、目的意識の形成と就職意識の高揚に対してゼミ担当教員は当時から重要な役割を果たしており、またこれまで「教員と学生の距離が近い大学」、「面倒見の良い大学」という評価の定着と共に地域社会から学生指導・就職指導の面で高い評価を得てきた。そしてこのことが、良好な就職実績と学生募集に寄与してきたことは自他共に認める事実であろう。しかしながら、フィールド・ユニット制の導入に伴い、ゼミ担当教員だけでは目的意識の形成や就職へ向けた意識改革が円滑に行われず、結果として休学・退学・留年生の増加や就職活動の開始時期の遅行が表面化しつつあるのも事実である。上述したように、フィールド・ユニット制は、学内での修学意欲や就職意識等の意識改革が効果的に展開できるという前提条件の下では、学生募集と就職実績の維持・確保の面で有効なシステムと言える。したがって、円滑な学生募集と共に従来の良好な就職実績を確保するためにフィールド・ユニット制を活用するのであれば、学内でのより一層の意識改革に向けた取組が期待されるのである。加えて、本学への入学前に目的意識と職業意識が形成されていれば、本学での修学意識も高く、効果的な課程教育の展開と共に良好な就職実績と円滑な学生募集が確保されることになろう。それゆえ、学内での効果的なキャリア教育に加えて、入学前教育などの学外でのキャリア教育の推進が求められるのである。

ところで、本来、大学における教員は、専門の「研究」実績に基づいて採用され、この研究成果を学生に伝える「教育」の面での貢献を期待されており、職員は、学生の円滑な学修・学生生活の「サポート」と一定の範囲内で大学「経営」に関与することが期待されていよう。ここで、大学（私立大学）を、学長を中心とする教員と理事長を中心とする職員とに区別すると、前者は「研究・教育」、後者は「サポート・経営」という側面が明確になる。このように整理すると、前者は、通常自分の専門の「研究・教育」をするために大学に就職するのであるから、大学経営と関係の深い学生募集や就職にはあまり興味を示さず、学生の意識改革等のキャリア教育や学生指導に対するインセンティブが働きにくい。これに対して、後者は、通常大学を含めた法人全体の経営に興味があり、学生募集や就職（中学・高校を持つ場合には進学）等大学や法人全体に対する社会的評価に強い関心を持つ。したがって、学生募集や就職支援活動は積極的に展開するが、キャリア教育等の「教育」の分野に積極的に関与していくインセンティブは働きにくいのが一般的である。したがって、より広範な、またより充実したキャリア教育を展開するためには、キャリア教育自体が時間のかかる取り組みなのであるから、中学・高校に対するキャリア教育の提供等を含めた法人全体の取り組みとして大学教育とは別に展開する必要があるだろう。その意味でも、本学がキャリアセンターを設置したことは、学内のキャリア教育に加えて学外でのキャリア教育を推進する観点からも、後述するように効果的な施策と考えられるのである。

21) ここではキャリア教育の側面から整理したわけではないが、キャリア教育を意識しつつ、ゼミナール機能・ゼミ担当教員の役割りを整理した。

## 2. 松本大学における「キャリアセンター」設置の意義

### 2-1. キャリア教育の定義と目的

ところで、今日キャリア教育の重要性は指摘されるものの、キャリア教育の定義やその目的・手法については必ずしも明確化されているわけではない。平成11年の中央教育審議会答申では、キャリア教育は「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」<sup>22)</sup>と定義されている。これを分解して別言すれば、①「われわれが生きていく時代の資本主義に適応した職業観・勤労観と職業能力を身に付けさせ」、②「自分と他人との関わり合いの中で自己を認識し」、③「自ら積極的に職業等の自分が生きていく生活手段を選択する能力と態度を育てる教育」の3つの部分で表現することができ、①は意識改革と職業能力の育成、業界・企業研究等の職業研究、②は自己分析と他人理解、コミュニケーション能力の育成等、③は積極性や熱意等のモチベーションを高める教育、自分の生計を自分で維持する自己責任の原則等と関係しているといえる。つまり、キャリア教育とは、「われわれが生きていく社会のシステムを理解し、そこでの職業観・勤労観を醸成すると共に、各自の個性を活かしながら、自らの責任において職業を選択する態度・能力を育成する教育」であり、本学がこれまで取り組んできた内容に照らせば、主にキャリアクリエイトや就職指導等で展開してきた「意識改革と職業能力の育成」並びに「自己分析と業界・企業研究」に対応している。また、このような観点から本学におけるキャリア教育の目的を整理すれば、「学生ひとり一人の個性を活かし、地域社会に貢献できる職業的に自立した人材の育成」と捉えることができるであろう。

平成18年4月に設置された本学の「キャリアセンター」は上記のような教育を展開すること期待されており、これまで「キャリアクリエイト」やその他の就職指導で展開してきた取組をさらに充実・発展させていくことが求められている。しかしながら、このようなキャリア教育は長期的な観点から展開されるべき取組であり、本学で展開してきた従来の就職支援のみで達成することは難しい。そこで「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」プログラムの実施を検討したわけであるが、すでに考察したように、このプログラムは、本学の課程教育を効果的に展開するために学外に対してもキャリア教育を展開する取組であり、従来の本学学生に対するキャリア教育や就職活動の支援に加えて、入学前の高校生や若年社会人に対するキャリア教育も対象としている。したがって、キャリアセンターの役割と機能は、本学学生に対するキャリア教育の提供のみならず、地域社会へ向けたキャリア教育の提供という側面にまで拡大されることになる。

### 2-2. 本学における広範なキャリア教育の必要性

ところで、本学の「キャリアセンター」が学外に対するキャリア教育を推進するのに伴って、それが誰に、どのような意味があるのか、何のために必要なのか、といった疑問が生じることになる。当面の運営内容等についてはすでにⅢの1-3で示してあるので、ここではキャリアセンターが広範なキャリア教育を展開することにより期待される効果を中心に考察することにしよう。

まず、第1に、キャリアセンターの機能として、高校生に対するキャリア教育を含めることで、高校生の段階から職業意識と目的意識の形成が促され、本学での課程教育を効果的に展開することが可能となる。

22) 平成11年12月16日の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の改善について」の第6章「学校教育と職業生活の接続」参照。また、初等中等教育においては、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」（「キャリア教育の推進に関する総合的な調査研究協力者会議」報告書（平成16年1月28日））、端的に言えば「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義されている。

この点については、これまで何度も述べているが、さらに、これを高校と大学の教務面での接続の円滑化を図る高大連携の中で展開することによって、キャリア形成面での接続の円滑化を促す効果も期待できる。すなわち、高大連携を強化することによって、高校と短大、ないしは大学との5年教育、7年教育という期間の中でキャリア教育のプログラムを計画することができ、長期にわたるキャリア教育にとってはより効果的な展開が可能になるのである。そして、このような職業意識や目的意識が明確な生徒・学生の育成を通して、従来の「松商ブランド」の維持・発展が促され、結果として、良好な就職内定率の維持と高い職場定着率の確保が可能になると考えられる。

第2に、キャリア教育を松商学園高等学校等、法人内の他の学校を含めて実施することによって、松商学園全体のキャリア教育を担うことが可能となり、松商学園に学ぶ児童・生徒・学生の職業意識と目的意識の形成、及び修学意欲の高揚に寄与することが期待される。

現在、法人としての松商学園では中高一貫教育を検討しているが<sup>23)</sup>、キャリア教育は職業意識・目的意識の形成を通して修学意欲も高めようとする取組であるため、中学・高校の段階からキャリア教育の展開が可能であれば進学実績の向上が期待できよう。しかしながら、現在の高等学校に加えて中高一貫校を設置するのであれば、それぞれ異なる明確なコンセプトが必要である。例えば、前者は地域社会で活躍する人材の育成、後者は6年教育のメリットを活かして国際社会で活躍する人材、といった棲み分けが考えられる。いずれにしても、私学としては、教育目標を明確にし、その目標を達成するために16年間の学校教育をどうするのか、また小学校、中学校、高等学校、大学のどの部分をターゲットにどのような教育をするのかを明確にしていける必要がある。その過程でキャリア教育は、目的意識の形成と修学意欲の高揚の面からこの目的達成のためにその有効性を発揮することになる。

第3に、地域社会に開かれたキャリア教育を展開することによって、本学卒業生を中心とした地域の若年社会人に対して職業能力の向上（スキルアップ）の機会の提供が可能となる。

「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」プログラムでは、「YESプログラム」や「ビジネスキャリア制度」等の講座を開講し、本学卒業生が仕事で必要とされる職業能力やスキルの育成を図る取組を展開するが、これを一般社会人に開放することにより、地域の若年層に対してキャリア教育の機会を提供することができる。このことは、地域の大学として、本学のキャリア教育の側面での地域社会に対する貢献として捉えることもできるであろう。

第4に、長期にわたるキャリア教育を展開することで、「松商ファミリー」や「松商ソサエティ」の形成が促され、地域に根ざした、地域の大学としての存在感をより高めることが可能となる。

すでに考察したように、今日の日本経済は、一方では、競争志向型経済に移行してきているため、経済格差に伴う社会階層の固定化が進行している。また、他方では、少子高齢化が進み、18才人口が減少してきている。したがって、このような社会にあっては、社会階層の固定化に対応して、本学出身者の子供たちが本学で学ぶような環境作り、つまり二世・三世の松商出身者を育成するような仕組み作りが重要であり、加えて社会人になってからも自身のスキルや職業能力を向上させるために本学のキャリア教育を受けるようなリピーターの育成や他の大学出身者であっても本学のキャリア教育プログラムを活用して地域社会で活躍する人材の育成が求められる。ここで、前者、すなわち、親・子・孫が松商出身者である場合を「松商ファミリー」、後者、すなわち本学卒業生や

23) 本稿においては、原則として法人である松商学園が中高一貫校を設置することを前提に論を展開している。また、現在、公立学校においても中高一貫や小中一環などが検討され、小・中・高の接続の問題が議論されており、教育行政の根幹である教育基本法の改正についても国会等で審議されている。このような、教育システムや教育のあり方について盛んに議論されている背景には、戦後の6・3・3制が制度疲労を起こし、様々な問題を惹起させてきているからであろう。そもそも、教育期間については、各国で各国の事情に従って様々な期間を設定しており、わが国も6・6制、5・5・3制、9・3制、4・4・4制等、わが国の事情に応じて設定されるべきであり、さらには私立の学校法人はその教育目的に従って教育期間を設定すべきであろう。つまり、6・3・3制の普遍性はもはやなくなっているのである。もっとも、中高一貫の進学校等では、6年間で4・2制や5・1制として運営しているところも多く、事実上各自の教育目的に従って柔軟に対応している。また、義務教育の期間については、諸外国が9年ないしは10年であり、わが国においても5・5年制の教育制度等についてもすでに議論されている。例えば、平成17年1月の中央教育審議会初等中等教育分科会の審議のまとめ「義務教育に係る諸制度の在り方について」等参照。

地域の若年社会人が自分の仕事に応じて職業能力を高め、スキルアップを図るために、本学のキャリア教育プログラムを活用する場合を「松商ソサエティー」とすると、充実したキャリア教育を展開することによって本学のキャリア教育を長期間受ける若年層が増え、結果として「松商ファミリー」や「松商ソサエティー」の形成が促されることになる<sup>24)</sup>。

第5に、上述したように、キャリア教育は、職業意識の形成と職業観の醸成と共に職業能力（知識・技能）の育成を目的としている。したがって、本学で実施される「YESプログラム」や「ビジネスキャリア制度」等の職業能力の向上に寄与する取り組みを活用することにより、社員研修等を地域企業と連携して実施することが可能となり、将来的には企業における研修機関としても期待されよう。これまでの産学連携の取り組みの中で、本学のキャリア教育に参加した企業からは、若手社員が本学の学生に対して実施したプログラムに参加することで、社会人としての意識、職業人としての意識、自分が行っている仕事の意味、自分の会社や業界についての理解など、若手社員の意識改革に効果的であるとの意見をj得ている。このことは、若手社員が学生に一定のテーマで話をするすることで、プレゼンテーション能力やコミュニケーション能力育成に寄与することはもちろん、意識改革や自分理解にも役だっていることを意味している。それゆえ、今後は大学教育と社会との接続の問題として、産学連携を推進していくことの必要性が増してくることを考えると、長期的な計画として視野に入れておくべきであろう。

以上のように、今後の「キャリアセンター」の役割・機能としては、従来の本学学生に対する就職支援やキャリア教育に加えて、本学の課程教育を円滑に展開するための高校生に対するキャリア教育、さらには本学卒業生や地域の若年労働者に対するキャリア教育という側面を持つことが期待されている。そして、学内でのキャリア教育の充実と共に、このような学外でのキャリア教育を充実させることにより、地域社会における本学の役割・機能はこれまで以上に高まることになるろう。

### 2-3. 「キャリアセンター」の組織と業務

上記のように、今後のキャリア教育を地域社会に対するものにまで拡大する場合には、本学の「キャリアセンター」の位置づけや組織形態について検討しておくことも重要であろう。以下、この点について考察することにする。

本学のキャリアセンターの組織は、将来的には大学内の組織ではなく、法人としての松商学園内の組織として位置づけた方が効率的である。現在、法人としての松商学園は松商学園高等学校と松本大学の2つの学校を経営しているが（設置基準が異なるため松商短期大学部を含めれば3つ）、これに加えて付帯収益事業として「キャリアセンター」を設置し、松商学園が経営する全ての学校に対してキャリア教育を提供すると共に、地域の若年層に対してこれを開放することによって地域社会に対する貢献も可能となる。また、教育を受ける対象者が松商学園に関係する者以外も含まれるため、受益者負担の原則からも付帯収益事業として展開すべきであろう。

24) 短期大学基準協会による調査研究報告書「短大卒業生の進路・キャリア形成と短大評価」（2005年2月）は、短大卒業生に対するアンケートを通して短大教育が卒業後のキャリア形成に有効に活用されているかを調べているが、そこでは「全体的には長期的キャリア形成に対する有効性が低く、完結教育機関としての限界が見える短期大学教育であるが、一方で、短大で受けた教育が長期的キャリア形成に役に立つと評価する人の短大教育への親和性は高い」とし、「この傾向は、短期大学カリキュラム改革の今後の方向性として、卒業直後の仕事さがしに役立つための教育内容や方法論の提供だけではなく、卒業後の長期的キャリア形成に効く教育内容や方法論の開発も同時に行う必要があることを示唆している」と整理している。この観点からも、本学の長期に亘るキャリア教育の取組は、卒業後のキャリア教育サポートも視野に入れた取組であるので、長期的なキャリア形成に資する取組であり、またこの長期的なキャリア形成を通して短大に対する親和性や母校意識を高めることによって、「松商ファミリー」や「松商ソサエティー」の形成に寄与する取組である。

次に、このようなキャリア教育を展開する組織としては、「キャリアセンター」の「サテライトセンター」を長野、上田、飯田等に設置すべきであろう。図表11で示したように、平成16年度以降、本学への入学者も東北信と南信出身者が増加傾向にあり、彼らの円滑な就職活動を支援するためには現地での支援業務の充実が不可欠であると共に、今後広範なキャリア教育を展開するのであれば、東北信及び南信で活躍する本学卒業生の就職能力の向上（スキルアップ）の機会を確保するために、資格取得講座やスキルアップ講座の提供が求められよう<sup>25)</sup>。また、このようなサテライトセンターでは、企業開拓や学生相談等の就職支援業務や資格取得・スキルアップ講座の提供に加えて、教務関係の業務を行うことにより効率性を確保することが可能であり、法人内の他の学部学生のキャリア支援の展開も可能となる。

また、「キャリアセンター」と「サテライトセンター」の具体的な業務としては、すでに述べたように、第1に、高等学校に対するキャリア教育の提案と提供（「高大連携によるキャリア教育」プログラムの推進）、第2に、「YES－プログラム」や「ビジネスキャリア制度」等の認定講座の開講と認定試験等の実施（「官学連携によるキャリア教育」プログラムの実施）、そして第3に、企業訪問や企業開拓、学生に対する相談業務や必要書類の発行等に加えて、地域企業との連携によるキャリア教育の推進と企業研修等の実施（「産学連携によるキャリア教育」プログラムの展開）、が挙げられる。このような業務を通して、県内の高校生に対するキャリア教育に加えて本学卒業者に対するキャリア教育の面でのアフターサービスが可能になると共に、地域の若年層に対する「労働力の質」の向上にも寄与することになる<sup>26)</sup>。

## V. むすびー地域の大学の役割

本学はこれまで地域社会に貢献する社会有為な人材を育成し、法人内の松商学園高等学校を含めると、首都圏を含めて全国で活躍する人材を輩出してきた。また、それに伴って、本学の「就職に強い松商」という社会的な評価は高まり、定着してきたことは自他共に認める事実であろう。しかしながら、次の半世紀を考えると、企業の4年制の大学志向の高まりと雇用情勢の変化に伴って、今後も本学が良好な就職実績を確保していく保証は何処にもない。しかしながら、今後も資本主義的生産システムが維持されるのであれば、本稿で指摘したように、日本経済は知的産業を中心とした競争志向型経済に移行していくと考えられ、そこでは経済格差に伴う社会階層の固定化の可能性を孕んでいる。そして、このような社会階層の固定化は、知的産業の発展に不可欠な教育の有無によって、さらなる経済格差の拡大を促すことになる。さらに、少子高齢化の進展は、18歳人口の減少と共に高等教育機関間の競争をより一層激しくすることになる。したがって、大学経営も18歳人口のみに頼ることはできず、一方では、本学出身者並びに法人としての松商学園内の学校出身者の子供達が入学してくるような環境の整備（固定化された社会階層内での循環による「松商ファミリー」の形成）が不可欠であり、他方では、若年層に対するキャリア教育の提供を通して地域社会に貢献できる環境の整備（高校や大学は他校であってもキャリア教育をキャリアセンターで受けた若年層による「松商ソサエティ」の形成）が必要となる。つまり、職業能力や職業意識の

25) 総合経営学部の状況や新学部の人間健康学部を考慮すると、東北信や南信出身者や県外出身者は増加傾向にある。

26) さらに、将来的には、「松商ファミリー」や「松商ソサエティ」を中心とした人材派遣業務や、転職支援業務等についても視野に入れ、本学のキャリア教育プログラムを活用しつつ、地域社会に対する良質な労働力の供給を確保すべきである。また、社会保険労務士や中小企業診断士等の有資格者を活用して起業のコンサルタント業務等も可能となる。

面での「松商ブランド」の形成や、愛校心等の心のよりどころとしての「松商ファミリー」の形成、地域社会への貢献と若年層のメンバー意識を育む「松商ソサエティー」の形成が望まれるのであり、これらを形成することにより安定した学園経営が可能となる。そして、その下でより一層充実した教育の展開が可能になるのである。さらに、本学での充実した課程教育の展開は、地域の大学の役割として、「地域社会に貢献できる職業的に自立した人材」の供給を可能にするのであり、このような社会有為な人材を供給することによって地域経済にも貢献することになるのである。その意味では、本学の「キャリアセンター」は、キャリア教育を通してこのような愛校心やメンバー意識（帰属意識）の形成に寄与する組織と位置づけられ、地域社会にとっても極めて重要な役割を果たすことになるだろう。

本稿では、中・長期的な観点から、今後の本学のキャリア教育の方向性として3人の私論を展開したが、その内容は、平成15年度の湖北短期大学との『相互点検・評価報告書』の第3章に掲載した「松商短期大学部の取り組み」の内容を発展させたものである。その意味では「キャリアセンター」の設置も同報告書の中・長期計画に基づく措置と言えようが、本学が今後も良好な就職実績を維持・確保し、地域社会から受け入れられる人材を育成していくために、本稿をたたき台として、「キャリアセンター」の役割・業務について各方面で議論されることを期待する。

## 謝辞

本稿を執筆するにあたり、キャリアセンターのスタッフである竹内正美氏、飯沼悦子氏、澤田和美氏、小野やよい氏に資料の作成、原稿整理等でご助力頂いた。また、平成18年度の「特色ある大学教育支援プログラム」及び「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」の申請の際にも夜遅くまでお手伝い頂いた。この場をかりて感謝の意を表したい。

## 資料 1

## 「キャリア教育をベースとした課程教育の展開」

(平成18年度「特色ある大学教育支援プログラム」取組名称)

## &lt;取組について&gt;

## (1) 取組の概要

本取組は、職業意識の形成並びに就職基礎能力の向上を目的としたキャリア教育と、一人ひとりの個性豊かな人格形成に寄与する教養教育の充実を通して、課程教育における専門的職業教育の効果を高める総合的な取組である。特に、本取組は、キャリア教育を本学の課程教育の基礎に据えることで、本学の教育目的である「地域社会に貢献できる職業的に自立した人材」の育成を図る取組であり、職業人としての一定の質（労働力の質）の確保と、修得した知識・技能を活かすための就職活動の円滑化を図る取組である。また、本取組では地域社会や地域企業が持つ「地域教育力」を様々な面で活用しており、キャリア教育においては産学連携、教養教育においては地域社会との連携、課程教育では高大連携を強化する取組を展開している。さらに、平成16年度には、キャリア教育をベースとした「フィールド・ユニット制」を導入し、本取組に対する制度面からの整備を行った。

## (2) 取組の実施プロセス

## ① 取組の背景と実施プロセス

学校教育法第69条の2は、短大教育の目的を、「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することをおもな目的とする」と規定しているが、本学は同法の趣旨に則り、特に「職業人に必要な能力の育成」を教育目的として商学科、経営情報学科という実学を重視した学科を設置している。そこで本学では、本学で修得した知識・技能を実社会で活かし、「地域社会に貢献できる職業的に自立した人材」を育成するため、設立当初から学生指導の一環として正課外教育としてキャリア教育を導入してきた。これは、本学の課程教育で展開される各科目の実社会での「有用性」を実感し、各自の将来の仕事との関係で目的意識を持って専門教育科目に取り組ませることを企図した結果であり、職業意識の形成と就職基礎能力の向上を目的とするキャリア教育を充実させることが結果的に修学意欲を高め、商学科と経営情報学科という本学の実践的な課程教育を効果的に展開できるとの認識があったからである。このようなキャリア教育に加えて、「学生一人ひとりの個性を活かして地域社会に貢献できる人材」を育成し、個性豊かな人間性を育む観点から本学でも教養教育の充実が図られてきた。これは、大学教育が教養教育の基礎の上に理論的な背景を持って展開されるところにその独自性があるため、本学においても教養教育を基礎として実務教育・職業教育が展開されたためである。また、本学で修得した知識・技能を実社会で活かし、豊かな社会生活を実現させるためには、教養教育を通じた人格形成が重要であると考えられたためである。

このように、従来から本学では、職業意識の形成と就職基礎能力の向上のためのキャリア教育と、幅の広い個性豊かな人格形成のための教養教育が重視され、両者を基礎として実践的な課程教育が展開されてきた。そして、このように実務と教養が結合された本学の専門的職業教育のシステムは極めて有効に機能し、高い就職内定率の確保と「就職に強い短大」という評価につながったのである。しかしながら、フリーターや無業者、早期退職者の増加に伴って、本学においても職業意識や就職意識が希薄な学生が増加してきたことから、キャリア教育の一層の充実が求められてきた。そこで本学では、職業意識の形成と就職基礎能力の向上を通して、課程教育を効果的に展開することを企図して、徐々にキャリア教育を正課教育科目としてカリキュラムに導入することとしたのである。

さらに、近年、本学の課程教育において十分な知識と技能を身につけたにもかかわらず、対人関係の構築が苦手な学生や自己表現が苦手な学生、困難に対してそれを乗り越える精神力が低下している学生やストレスに弱い学生等、ユニバーサル段階の到来に伴って多様な学生が増加してきてい

る。そこで本学では、課程教育で修得した知識や技能を個々の学生が実社会で活かしていくためには、キャリア教育による意識改革・職業意識の形成に裏打ちされた専門的職業教育の展開に加えて、集中力や積極性、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力の向上を促す教養教育の充実が重要であるとの観点から、平成16年度にカリキュラムの全面的な再編成を行い、キャリア教育をベースとした「フィールド・ユニット制」を導入し、教養教育の拡充を図ったのである。さらに、本学では以前から、学生の興味を引き出し、修学意欲を高める取組として、地域社会が持つ教育力を活用する「社会活動」や「アウトキャンパス・スタディ」を実施してきたが、「フィールド・ユニット制」の導入に伴いこれをさらに充実させるために、11月の1週間を特別授業週間とし、1日から数日に亘るアウトキャンパス・スタディを実施する機会を設けることとした。この特別授業週間を活用したアウトキャンパスでは、普段の授業ではできないような内容でも、1日ないしは数日という十分な時間をかけることができ、実体験による興味の引き出しや修学意欲の高揚に加えて、他人に対する配慮や思いやり等、感受性豊かな人格の形成にも寄与する取組となっている。

#### a. キャリア教育の展開

従来、本学のキャリア教育は、自己分析、企業研究、ビジネスマナー、企業講演会を中心に週1回の「就職指導」で正課外教育として展開されてきた。しかしながら、学習の動機付けと修学意欲の高揚の観点から、平成10年度には区分「ビジネス」の正課教育科目として「社会活動（インターンシップ）」を開講すると共に、実社会についての興味を喚起させることを意図して「新聞を読む」を開講し、キャリア教育を正課教育科目へ導入する取組が開始された。この取組は、本学のキャリア教育が学生の円滑な就職活動を支援するための「就職指導」から、職業意識の形成や就職基礎能力の向上を通じて学生の幅広い人格形成を促す総合的・体系的な「キャリア教育」への転換を意図していた。そして、平成14年度からは、明確に「就職サポート」の科目群を設定し、「新聞を読む」に加えて「ビジネス・レポート」、「地域企業」、「ビジネスとマナーⅠ、Ⅱ」を開講すると共に、ユニバーサル段階の到来に伴う学生の多様化に対応して、学生の内面に対するアプローチとして「キャリアカウンセリング」を導入した。これは、内発的な目的意欲の形成と修学意欲の高揚の観点から導入された取組で、本学での修学目的の形成・確認を目的とした高大連携による「入学前教育」時のカウンセリングを含めて卒業までに全学生に対して4回実施している。さらに、翌平成15年度からは従来の「就職指導」を再整理し、1年後期から学期ごとに「キャリアクリエイトⅠ、Ⅱ、Ⅲ」を正課教育科目として開講したが、この「キャリアクリエイト」の開講により、キャリア教育は本学の専門的職業教育の一つの柱として明確に位置づけられた。さらに、平成16年度からは連続的・体系的なキャリア教育を企図して「キャリアクリエイトⅣ」を開講し、現在では表1

表1 松本大学松商短期大学部におけるキャリア教育の流れ

対象学年	講 座 名	目 的 ・ 内 容
高校3年	入学前教育	目的) 目的意識の形成・学習意欲の高揚 内容) カリキュラム説明、課題設定、キャリアカウンセリング
短大1年 (前期)	「キャリア・クリエイトⅠ」	目的) 修学に必要なとされる基礎能力（情報収集・整理能力、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力）の向上 内容) 毎回レポート提出、討論、ロールプレイ
(後期)	「キャリア・クリエイトⅡ」	目的) 産学連携による職業意識の形成と就職基礎能力の向上 内容) 秘書検定講座、就職体験講座、自己分析、模擬面接講座、キャリアカウンセリング、就職対策セミナー合宿
	SPI講座	目的) 就職基礎学力の向上 内容) SPI対策、社会教養（国・数・英・社）、適正検査
短大2年 (前期)	「キャリア・クリエイトⅢ」	目的) 産学連携による就職意識の高揚 内容) 企業講演会、特別講義、キャリアカウンセリング、進路相談
(後期)	「キャリア・クリエイトⅣ」	目的) 産学連携による職業人意識の形成と入学前教育 内容) 実践マナー講座、社会保障講座

注) カッコは正課教育科目

に示すように学期ごとにキャリア教育の科目を設定している。特に、「キャリアクリエイトⅡ」では、春休みを利用して、1泊2日の「就職対策セミナー合宿」（資料1）が地域企業も参加して産学連携で実施されるが、この合宿で学生の就職意識は急速に高まるため、意識改革にとっては極めて有効な取組である。この合宿は、平成11年度から「就職指導」で実施されてきたが、「キャリアクリエイトⅡ」が必修科目になったのに伴って、アウトキャンパスの一つとして同科目の中で実施されることになったのである。

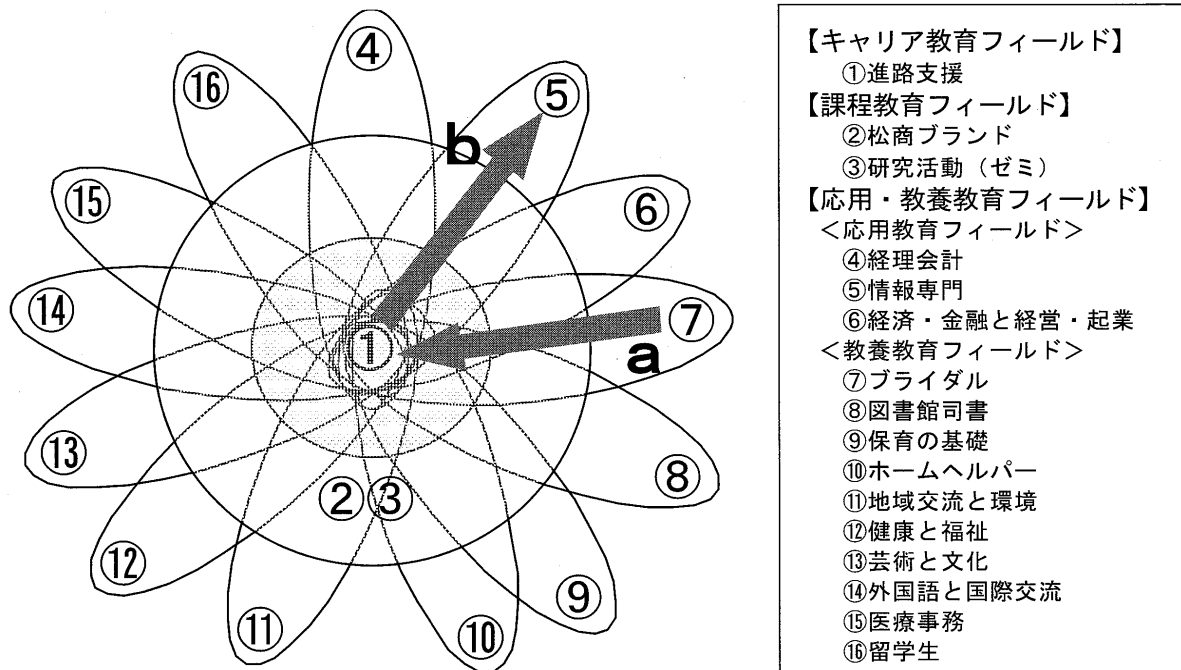
このように、本学のキャリア教育は、職業意識・目的意識の形成と修学意欲の高揚という、学生の精神的側面に対する取組として積極的に展開されてきた。また、地域企業との連携の下で展開された従来の「就職指導」が「キャリアクリエイト」として正課教育科目に導入されたのに伴って、本学のキャリア教育は課程教育の基礎に据えられることになったのである。ここで、本学のキャリア教育の特長を整理するならば、職業意識の形成と就職基礎能力の向上を企図した体系的な正課教育科目である「キャリアクリエイト」、就職意識の高揚を目的とする産学連携による「就職対策セミナー合宿」、自己認識と目的意識の明確化のための「キャリアカウンセリング」が有機的に結びつき、これらがゼミ担当教員の個別指導により効果的に機能している、と整理することができる。

#### **b. 教養教育の展開とフィールド・ユニット制**

本学では学生の豊かな人格形成を促すために従来から教養教育を重視してきたが、学生の基礎学力の低下に伴って、専門的な課程教育の内容をしっかりと理解させるためには基礎学力の向上が不可欠であるとの認識から、平成10年から正課教育科目として、「社会教養Ⅰ、Ⅱ」、「文章表現」、「自然科学概論Ⅰ、Ⅱ」、「数学」を開講した。また、「社会教養Ⅰ、Ⅱ」は、平成14年度以降「就職サポート」内の科目とされ、高卒程度の国語、英語、数学、社会を選択必須科目とし、毎日開講することとした。また、平成14年度は、教養教育の充実を図る観点から、「社会と法」、「国際コミュニケーション」、「文科と芸術」、「環境と観光」の区分を設け、合計31科目を開講した。さらに、平成16年度からは教養教育をさらに発展・充実させた「フィールド・ユニット制」を導入すると共に、高校教育から短大教育への円滑な移行を企図して「入学前教育」を実施している。本学のフィールド・ユニット制は各フィールド内で一定の教育目標を設定し、フィールド内のユニットで開講される選択科目群の半数以上を履修することでその教育目標を達成するという仕組みになっており、キャリア教育を展開する「進路支援」フィールドをベースとして、課程教育のコアの部分である「松商ブランド」と「研究活動」のフィールドが必須フィールドとして設定されている。そして、その他の13のフィールドでは、課程教育のコアのフィールドを発展させた「応用フィールド」（「情報専門」、「経理会計」、「経済・金融と経営・起業」と、ニーズの高い教養科目をフィールドに発展させた「教養フィールド」が展開されている。この「教養フィールド」は複数の科目により一定のテーマを掘り下げて学習するもので、学生に人気のテーマを設定することにより学生の興味を引き出し、興味を持って取り組むことで集中力や積極性、さらには課程教育での学習意欲を高めることを企図している。このような、「フィールド・ユニット」制による本学の「キャリア教育をベースとした課程教育」は、図1のような概念図で示すことができる。

ここで、学生は、自分の興味に応じて教養フィールドを選択するが、勉強をしていく過程で課程教育の「有用性」を認識し、さらに職業意識の形成と就職基礎能力の向上を図ることで、各自の知識・技能を活かした進路が決定する。つまり、本学のフィールド・ユニット制は、①自分の興味に基づく教養フィールドの選択、②課程教育の「有用性」の認識、③修学意欲と職業意識の形成、という図1に示した矢印aの方向で意識改革が進み、さらには、④自分のキャリア形成の観点から本学の課程教育の発展科目群である「応用フィールド」での学習、⑤そこでの知識と技能の習得、⑥就職、という矢印bの流れの中で、本学の商学・経営情報学という課程教育が効果的に展開される仕組みになっているのである。

図1 キャリア教育をベースとした課程教育概念図（現行）



## ② 取組の課程教育における意義

本取組は、地域企業と連携したキャリア教育を通して、本学の課程教育における教育内容の実社会での「有用性」を学生に示し、目的意識の形成と修学意欲の高揚を企図した取組であり、「職業人に必要な能力の育成」を目的として商学科、経営情報学科という実学を重視した学科を設置する本学の課程教育にとって極めて有効性が高い取組である。さらに、本取組は、ユニバーサル段階の到来に伴う学生の多様化に対応して、各個人の特性を活かしつつ個性豊かな人格形成に資する教養教育の充実を図っているが、多様な学生のニーズに合わせたテーマをある程度体系的に学習するフィールド・ユニット制を導入することで、学生の興味を引き出し、集中力や忍耐力を養い、これを課程教育に活かすことを意図した取組である。従って、教養教育の充実は、キャリア教育をベースとして展開される課程教育を補強し、課程教育をより効果的なものとする取組として捉えることができる。

## （３）取組の特性

本学のキャリア教育は、従来「地域有為な人材を地域で育てる」という理念の下、地域企業が持つ教育力を活かして課程教育の「有用性」を示すという取組の中で展開されてきた。また、本学は、豊かな人間性を育む取組として、以前から地域社会の教育力を活用するアウトキャンパスを実施してきた。学生は、実体験を通して様々なことを学び、人間的にも成長するが、本取組は、これら地域企業や地域社会が持つ「地域の教育力」を活用して学生の意識改革と豊かな人格形成を促し、「地域社会に貢献できる職業的に自立した人材」の育成を目的とした取組である。さらに、本取組は、キャリア教育を課程教育の基礎に据えることで、修得した知識や技能を活かすための就職を意識させ、職業人としての「質」（労働力の質）の確保を企図した取組である。

このように、キャリア教育を課程教育の基礎に据え、産学連携によるキャリア教育が持つ意識改革に対する有効性を用いつつ、教養教育を発展・充実させたフィールド・ユニット制にこれを組み込むことによって、本取組は課程教育を効果的に展開するシステムとして極めて有効な取組となっ

ている。また、キャリア教育を明確に課程教育の基礎に据え、その効果を最大限に発揮させるための仕組みとしてフィールド・ユニット制を活用したところに本取組の新規性を求めることができる。さらに、本取組は、「地域の教育力」を活用して、実体験に基づくアウトキャンパスやキャリア教育を展開しているが、これらを通して学生は人間性を高め、豊かな人格を形成し、職業人としての質（労働力の質）を高めていくのであり、本取組自体は現代的課題である若年層のフリーター・無業者問題や早期離職問題に直接的に対応した取組となっているのである。

#### （４）取組の組織性

本学では、従来、キャリア教育は就職活動の支援という意味合いが強く、正課教育外の「就職指導」として展開してきた。したがって、キャリア教育を正課教育科目として課程教育の基礎として位置付けるためには、キャリア教育の重要性を教職員が共有することは極めて重要であった。そこで、本学では教授会やFD研究会の場でこれを議論したが、特に平成15年度のFD研究会での元高校教諭の報告では、「就職ができるかどうか、修得した知識や技能を活かす場を学生に提供できるかどうかが短大の存在意義の一つ」であり、そのためにはより一層の専門的職業教育の充実が不可欠である、と指摘された。

このように、本学では教授会やFD研究会等で議論し、本取組の意義・価値の共有化を図っているが、さらに、本学の就職委員会は、学生一人ひとりの進路状況を全教員で把握し、進路相談等に資する目的で、教授会資料として毎月「ゼミ別進路状況一覧」（資料2）を配布している。これにより、教授会構成メンバー全員が、2年次の全学生の動向把握が可能になっている。すなわち、就職・進学・編入等の進路希望の把握と希望の変更、就職活動の状況や内定企業名、就職・編入等の最終的な進路決定先、さらには休退学等の把握まで、教授会構成メンバー全員がこれを把握するシステムを整えているのである。

さらに、本取組は「地域の教育力」の活用を重視しているので、地域社会や地域企業の参加が不可欠であるが、社会活動やアウトキャンパス・スタディ、「就職対策セミナー合宿」や合同企業ガイダンス等に見られるように、本学は「地域の大学」として地域社会や地域企業との連携を強化している。従って、「就職対策セミナー合宿」参加企業（資料1）等で示されるように、地域の支援体制は確立している。また、本取組は全学的な取組であり、本学が「就職に強い短大」という評価を受けているため、就職試験による欠席は試験内容報告書等の提出により考慮されるなど、学生の就職活動に対する学内の支援体制は整備されており、資格取得についても報奨金制度等財政的な支援も行われている。

#### （５）取組の有効性

##### ① 教育上の効果と評価

本学がキャリア教育を課程教育の基礎に据えた目的は、キャリア教育を通して職業意識の形成と就職基礎能力の向上を図るためであるが、本取組においては、前者の意識改革が課程教育を効果的に展開するために特に重要視されている。すなわち、高校生の段階では自分が持っている少ない知識の中で、自分の興味に基づいて将来の職業を選択するため、その職業の実際の仕事内容や仕事に対する社会的ニーズは考慮されていない。したがって、そこには夢と現実のギャップが存在しており、このギャップを是正する必要がある。本取組では、このギャップをキャリア教育による意識改革を通して是正し、就職後のキャリア形成を含めた長期的な観点から課程教育の「有用性」を認識させ、正課教育科目に積極的に取り組ませることを企図している。その意味では、資料3に見られるように、キャリア教育による意識改革という点での本取組の有効性は高いと言える。すなわち、資料3の①は、1年生に対して実施した履修希望のデータであるが、この段階では高校生に人気のあるプライダル・フィールドに対する履修希望の割合が高くなっている。これに対して、資料3の②に見られるように、同じ学生が就職活動を開始する2年前期の段階では、進路を意識して履修した学生は55%おり、彼らが履修したフィールドを見ると、資料3の③に示されるように、本学の

課程教育の「応用フィールド」である「情報専門」、「経理会計」、「経済・金融と経営・起業」の割合が高くなっている。また、これらのフィールドは、進路を決定する上で70%近い学生が役に立ったとしている（資料3の④）。つまり、本学入学前の段階では自分の興味にしたがって就職を意識せず履修したが、就職を意識する段階では本学の課程教育の「応用フィールド」での履修が中心となっている。これは、本学のキャリア教育を通じた意識改革の効果と考えられ、目的意識を持って課程教育に取り組ませるとする本取組の目的の一つが達成されたと見ることができよう。

## ② 評価方法

本取組の目的は、「地域社会に貢献できる職業的に自立した人材」を育成し、職業人としての一定の質（労働力の質）の確保と、修得した知識・技能を活かすための就職活動の円滑化を図る、という点にある。従って、出口管理としての就職実績は、本取組に対する外部評価の一つと捉えることができる。すなわち、学生は、企業訪問や各種の説明会に参加する就職活動を通してコミュニケーション能力や積極性、ビジネスマナー等が問われ、就職試験の筆記試験と面接試験を通して基礎学力や就職基礎能力、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力、応用力や積極性等、学生のような様々な側面が問われるのであり、その意味では、学生が円滑な就職活動を展開し、希望した就職先を決定するということは、学生を通じた本学の教育に対する企業の評価と見ることができよう。つまり、出口管理としての就職実績は、本学の「キャリア教育をベースとした課程教育」の取組に対する企業からの評価という側面を持っているのである。資料5はここ数年の本学の就職実績を示しているが、良好な結果を得ている。また、本取組は、職業意識・就職意識の形成・高揚という学生の意識改革を促すキャリア教育をベースとしているが、これは単に学生が就職できれば良いということではなく、学生の意識改革を通して課程教育に積極的に取り組み、自分の知識・技能を活かす場としての就職先をしっかりと見つけ、そこでじっくりと自分のキャリアを磨くという、長期的ビジョンを学生に持たせるとする観点から学生の職場定着を促す取組でもある。したがって、職場定着の動向も本取組に対する評価と見ることができ、今後はアンケート等を実施して本取組の効果について検証していく予定である。

## （6）今後の実施計画

本取組は、キャリア教育の面から学生の精神的な成長と短大2年間の行動に着目した取組であるが、上記のように課程教育の展開にとっては意識改革の面で極めて有効性が高い取組である。しかしながら他方で、就職活動の時期との関係で本取組の問題点も散見することができる。すなわち、第1に、学生は1年の春休みに実施される「就職対策セミナー合宿」で就職意識が極めて高くなるが、その後の3月に就職活動が停滞し、就職意識も低下するという点、第2に、職業意識がしっかりと形成されず就職意識のみが高くなった場合、就職先が決定してしまうと修学意欲が低下するという点、第3に、本学で修得した知識・技能の「質」については検定試験等である程度客観性を持つが、職業人としての「質」（労働力の質）についてはその客観性が担保されていないという点、そして、第4に、就職活動の早期化に伴って、じっくりと本学の課程教育に取り組むことが難しいという点、などである。

このような問題に対して本学では、平成18年度以降、次のような対策の実施を計画している。すなわち、第1の点に対しては、2月下旬から3月上旬にかけて地域企業による「業界・企業研究ゼミ」の開講と「インターンシップ」の実施、第2の点に対しては、就職先で必要とされる資格の取得講座の開講、第3の点に対しては、公的支援事業を活用して職業人としての質的客観性を確保する取組として、厚生労働省の「若年者就職基礎能力支援事業（"YES-プログラム"）」の認定講座・認定試験を「キャリアクリエイト」で開講、第4の点に対しては、高校3年生が短大1年生の科目を履修することで、高校3年時と短大1年時の2年間でじっくりと課題に取り組めるように高大連携の強化、などである。

## 資料1 「平成17年度就職対策セミナー合宿」スケジュール

●平成18年2月9日(木)

時 間	内 容	協 力
11:00	開講式	
11:10～11:50	講演会Ⅰ	ヤングハローワーク松本(テーマ:学生を取り巻く雇用環境の現状と将来)
12:00～12:50	<昼食>	
13:00～13:50	講演会Ⅱ	日本銀行(テーマ:18年度就職戦線の動向と就職活動の心得)
14:00～15:00	OB・OG体験報告会	OB・OG 6名(長野県信用組合/松本市役所/信濃電材(株)/松本ハイランド農業協同組合/(株)アステップ信州/東洋計器(株))
15:00～15:30	<諸連絡・チェックイン>	
15:40～16:50	OB・OG個別相談会	同 上
17:00～18:20	模擬集団面接	企業2社(トヨタUグループ/大和電機工業(株))
18:30～19:20	<夕食>	
19:30～20:00	ゼミ別相談会	

●平成18年2月10日(金)

時 間	内 容	協 力
8:45～9:25	実践マナー講座	(有)コミュニケーションズ・アイ
9:40～10:45	企業セミナー体験講座	企業8社(信州名鉄運輸(株)/セキスイハイム信越(株)/トヨタUグループ/(株)八十二銀行/キッセイコムテック(株)/花村産業(株)/大和電機工業(株)/大日本法令印刷(株))
10:55～12:25	集団面接体験講座	同 上
12:35～13:20	<昼食>	
13:30～15:30	合同企業説明会	企業43社(■金融:(株)八十二銀行/(株)長野銀行/長野県信用組合/長野県労働金庫/松本信用金庫/長野県信用農業協同組合連合会 ■運輸:東日本旅客鉄道(株)/信州名鉄運輸(株) ■製造:(株)イースタン/(株)INAX/セキスイハイム信越(株)/(株)仲光製作所/大日本法令印刷(株)/太陽工業(株)/ティディエス(株)/東洋計器(株)/長野精工(株)/日本電産ニッシン(株)/(株)みくに工業/大和電機工業(株)/(株)ロババル ■卸・小売:アップルランド(株)/(株)井上/昭和企業(株)/トヨタ部品長野共販(株)/トヨタUグループ/長野ダイハツ販売(株)/長野日産自動車(株)/南信ヤクルト販売(株)/花村産業(株)/松本スバル自動車(株)/松本日産自動車(株)/(株)マルイチ産商/マルマツ(株)/ヤマサ総業(株) ■サービス:(株)アイコテクノロジー/あづみ農業協同組合/上野会計事務所(諏訪)/上野会計事務所(松本)/キッセイコムテック(株)/中部電力(株)/(株)ホテル翔峰/松本ハイランド農業協同組合)
16:00～16:15	閉講式	

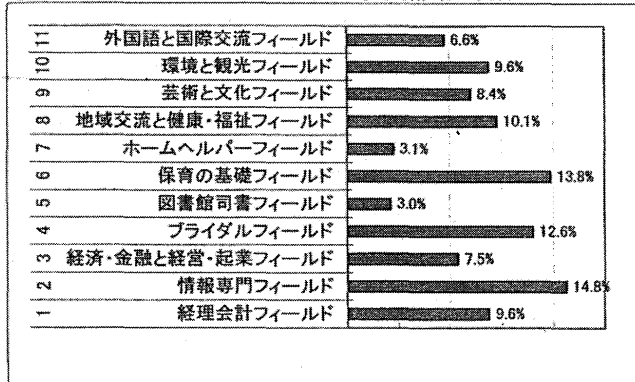
## 資料2 平成17年度ゼミ別進路状況一覧

【商学科】					
12 名	〇〇ゼミ				
氏 名	進路	企 業	内定	状況	応募
〇〇 〇〇		⑥長野カード(株)	10/5	◎	自由
●● ●●●		①飯田信用金庫	5/26	◎	自由
△△ △△△		①(株)栄光製作所	7/1	◎	自由
▲▲ ▲▲		②			
□□ □□□	編入				
■ ■ ■ ■		①松本ガス(株)	6/1	◎	自由
☆☆ ☆☆☆		①(株)八十二銀行	4/30	◎	自由
★★ ★★		①東日本旅客鉄道(株)	6/10	◎	第一
◇◇ ◇◇◇		②東洋計器(株)	9/28	○	自由
◆◆ ◆◆◆		⑤松本ハイランド農業協同組合	7/2	◎	自由
▽▽ ▽▽▽		④(株)セキノ興産	12/28	◎	自由
▼▼ ▼▼▼	編入	松本大学 総合経営学部(観光)	7/19	◎	自由
◎◎ ◎◎◎		③松本信用金庫	5/31	◎	自由
11 名	10/18	△△ゼミ			
氏 名	進路	企 業	内定	状況	応募
○● △▲		①三井住友海上火災保険(株)	4/20	◎	自由
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

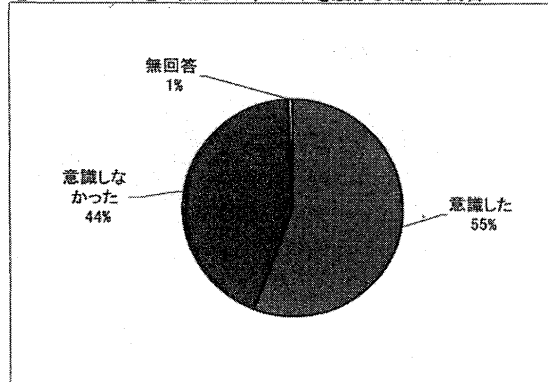
◎: 決定(就職活動終了)  
○: 内定○内の数字は就職関係書類  
発行数第一: 第一志望企業  
自由: 自由応募企業

資料3 履修に関する学生アンケート

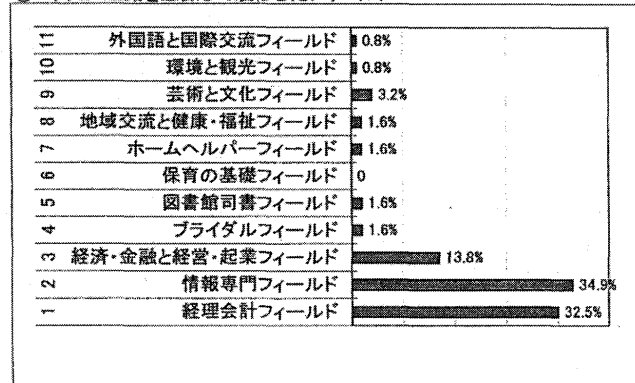
①1年次のフィールド開講科目1科目に対する履修者の割合



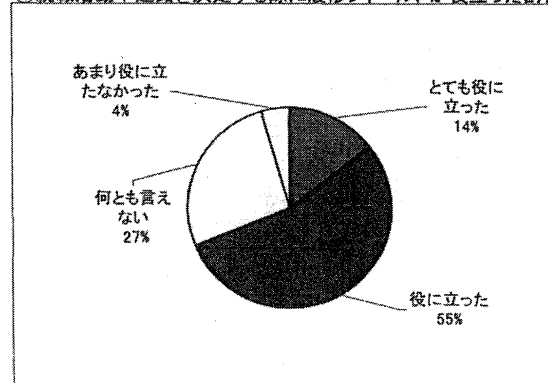
②2年次に進路を意識してフィールドを履修した者の割合



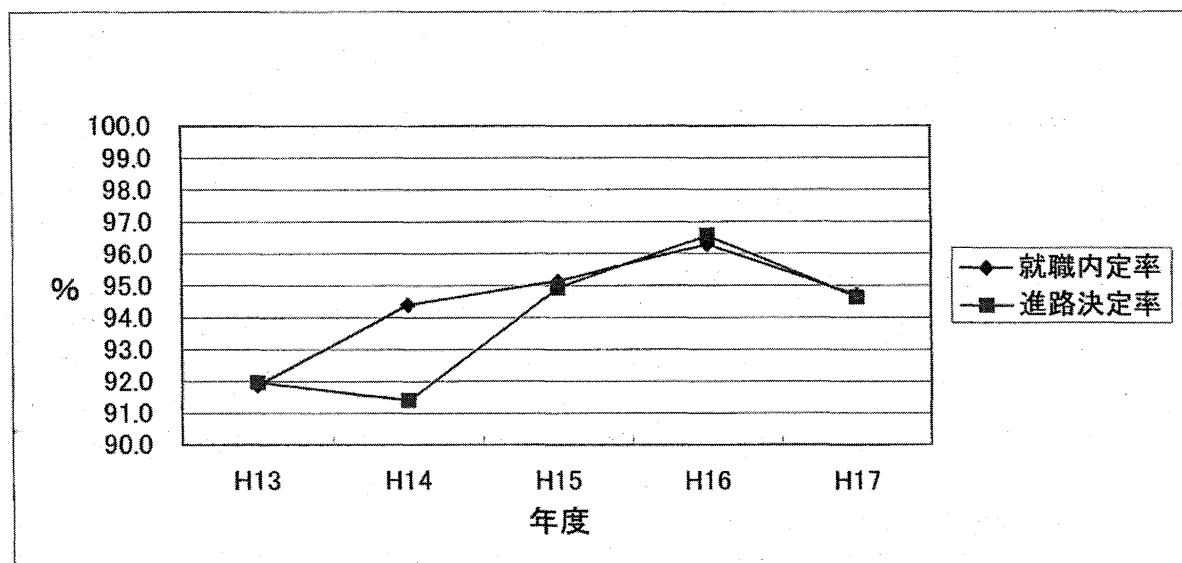
③2年次に進路を意識して履修したフィールド



④就職活動や進路を決定する際に履修フィールドが役立った割合



資料4 就職内定率と進路決定率の推移



## 資料 2

「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」  
 (平成18年度「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」取組名称)

## &lt;取組について&gt;

## (1) 取組の概要

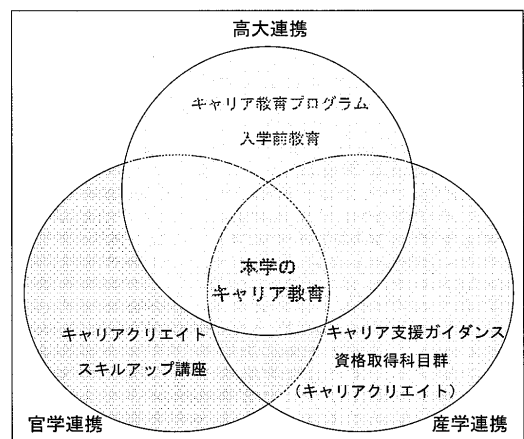
本学は、地域社会との連携が容易であるという地域の大学の特長を活かし、一人ひとりのキャリア形成をきめ細かく支援する観点から、職業意識を高め、職場定着を目的として、若年層に対する包括的・体系的な「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」を展開する。本取組は、高大連携による「キャリア教育プログラム」と「入学前教育」、若年層に対する公的支援事業を活用した官学連携による「キャリアクリエイト」と「スキルアップ講座」、地域企業が持つ教育力を活用した産学連携による「キャリア支援ガイダンス」と「資格取得科目群」から構成されており、高校から就職後に至る数年間に亘って職業意識の形成と就職基礎能力の向上が図られる取組である。特に、産学連携による「キャリア支援ガイダンス」は、学生の実体験を通した就職意識高揚の取組であると共に、若手社員の職業人意識の再形成を通して早期離職を是正する効果も期待できる取組である。

## (2) 取組の趣旨・目的

わが国は少子高齢化社会を迎え、持続的な経済発展のためにより良質な労働力の確保が求められているが、他方で、フリーターや無業者、早期離職者の増加の問題が若年層に存在している。少子高齢化社会にあっても安定的な経済成長を維持するには、若年層の働く意欲を喚起し、職業的自立と職場定着を促す対策が急務であり、加えて、新たなフリーターや無業者、早期離職者を生み出さないためには、小中高校の段階から職業意識の形成と就職基礎能力の向上のための対策が不可欠である。

このような若年層の問題に対して、本学ではこれまで、「地域社会に貢献できる職業的に自立した人材の育成」を目的として、正課教育科目と正課外教育科目とを組み合わせ、勤労観の醸成と職業意識の形成、就職基礎能力の向上を企図するキャリア教育を展開してきた。その結果として、これまで高い就職内定率を維持してきているが、本学では高い職場定着率をも確保する観点から、これまでの取組を包括的・体系的に再構築し、県内の高等学校と地域企業との連携をこれまで以上に強化した右図のような「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」のプログラムを展開することとした。したがって、平成18年度以降の本学のキャリア教育は、図表1のように、高校生から若年労働者までの包括的・体系的な取組となる。

図表 1



## ① 高大連携によるキャリア教育プログラム

本取組は、高校生の段階から徐々に職業意識を醸成し、自己の勤労観、職業意識や目的意識に基づいた進路設定を促すと共に、高校生活から大学生活への円滑な移行と大学入学後の学習意欲の高揚を意図した取組であり、生徒の意識改革に重点が置かれている。本取組は、高校1年生から高校3年生に対する「キャリア教育プログラム」と、本学入学予定者に対する「入学前教育」で構成される。

## (a) 「キャリア教育プログラム」

この取組は、本学のキャリア教育プログラムとして展開している「キャリアクリエイト」の内容

を、各高校の状況に合わせて総合学習等の時間を利用して実施できるように再構成し、高校向けのキャリア教育として提供する取組である。高校生の段階から将来の職業観や勤労観を持つことは、目的意識を持って進路を決定する際に極めて重要であり、キャリア教育で高校と大学・短大が連携することにより、目的意識と学習意欲の高揚が期待できると共に、高校から大学への円滑な移行が可能となる。本取組は、平成17年度に出前講義により試行的に5回実施したが、文部科学省の「キャリア教育推進地域指定事業」の指定校である長野県中野西高等学校に対しては、同校の状況を考慮して資料1のような「キャリア教育プログラム」の提案を行なった。また、長野県穂高商業高等学校とは平成17年度に商業科目を中心に教学レベルでの高大連携の協定を締結しており、同校ともキャリア教育の分野での連携強化を予定している。平成18年度以降は、パンフレットの作成や広報活動を通して、漸次本取組を実施する高校を増やしていく計画である。

#### (b)「入学前教育」

入試時期の早期化に伴って、入学予定者の残りの高校生活を如何に充実したものにするのかという問題が、本学に置いてもここ数年顕著になってきていた。そこで、本学では、本学入学予定者に対して「高校教育から短大教育への円滑な移行と短大の教育システムの把握、並びに目的意識を持って残りの高校生活及び短大生活を送る」との趣旨から「入学前教育」を平成16年度から実施している。この取組は、大学・短大の教育システムや学生生活に関する全体的な説明と課題の提出、個別のキャリアカウンセリングで構成されている。特に、キャリアカウンセリングは45分間の個別面談形式で行なわれ、人に話し質問に答えることで客観的に自分自身を理解し、自分の考えを整理することを通して、目的意識の形成と修学意欲の高揚を促す取組である(資料2)。

### ② 官学連携によるキャリア教育プログラム

本取組は、従来本学独自に展開してきたキャリア教育をより体系的・効果的に展開するために、厚生労働省の「若年者就職基礎能力支援事業("YES-プログラム")」と「ビジネスキャリア制度」を活用するものである。両者を活用することにより、本学が実施するキャリア教育の質的客観性が確保されると共に、学生にとっては自己アピール力が高まることを通して円滑な就職活動の展開が期待でき、企業にとっては学生の就職基礎能力の客観的な判断材料の確保が可能となる。

#### (a)「キャリアクリエイト」

本学のキャリア教育の正課教育科目の柱は「キャリアクリエイト」であり、平成14年度から学期毎に開講されている。1年前期の「キャリアクリエイトⅠ」は、学生生活に必要なとされる情報収集能力、整理能力、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力向上を目的とする科目であり、1年後期の「キャリアクリエイトⅡ」は、秘書検定講座、2年生による就職体験報告、自己分析、2年生による模擬面接で構成された、就職基礎能力の向上と就職意識の高揚を目的とする科目である。さらに、2年前期の「キャリアクリエイトⅢ」は、人事担当者や経営者による企業講演会を通して職業人意識の形成を意図した科目であり、2年後期の「キャリアクリエイトⅣ」では、学生から職業人への円滑な移行を意図して実践的なマナー講座や社会保障制度等の入社前教育を行なっている。本取組は、このように本学で実施されている各「キャリアクリエイト」の内容を、厚生労働省の「若年者就職基礎能力支援事業("YES-プログラム")」に対応する部分について認定講座・認定試験とし、学生の就職意識・目的意識の形成と職業基礎能力の向上、企業に対する客観的な判断材料の提供を目的として実施する取組である。平成18年度は「ビジネスマナー」の領域で開講し、平成19年度以降は全ての領域で開講する計画である。

#### (b)「スキルアップ講座」

本取組は、正課科目と正課外教育科目とを活用して、厚生労働省のビジネスキャリア制度に基づく認定講座を開講し、ビジネス・キャリア・ユニット試験に合格することで、自身の習得度を客観的に確認すると共に、職業能力の客観的な判断基準を提供するものである。また、本取組は、試験の合格を目指すことによって学習意欲の喚起を促すと共に、結果として就職基礎能力の向上を企図している。本取組における認定講座は平成19年度からの開講を計画しており、集中講義の活用など

講義形態を工夫することで実務経験を有する社会人にも開放する。また、地域の大学のキャリア教育における役割を強化する観点から、卒業後の若年労働者に対するスキルアップの講座としても位置づける。

### ③ 産学連携によるキャリア教育プログラム

本取組は、実体験を通じた就職意識の高揚と学生から職業人・企業人への円滑な移行を促す目的で実施される取組である。また、本取組は、地域企業が持つ教育力を活用し、学生と若手社員の人事交流を通して両者の意識改革を意図した取組でもある。すなわち、本学のキャリア教育に地域企業の人事担当者や若手社員が参加することにより、在学生にとっては実体験を通じた職業意識の形成と就職意識の高揚を促す効果が期待でき、企業の人事担当者や若手社員にとっては現役学生の気質の理解や社員研修の一部として活用できると共に、若手社員の職場定着を促す効果が期待できる取組である。

#### (a)「キャリア支援ガイダンス」

本学は、地域企業の教育力を活用しつつ学生の就職意識の高揚と就職基礎能力の向上を目的に、正課外教育として「就職対策セミナー合宿」(資料5)を実施しているが、本取組は、この合宿で高揚した就職意識を維持し、働くことを実感させる目的で合宿の後に地域企業に参加を求めて平成18年度から実施する取組である。本学のキャリア教育は、在学生全員に対して実施される「入学前教育」と「キャリアクリエイト」で完結するが、就職活動の早期化に対応する観点から、1年生の春休みに「就職対策セミナー合宿」を平成11年度から実施している。この合宿で学生の就職意識は急速に高まるが、この高まった意識をその後の就職活動や学生生活、就職後の生活に如何につなげていくのか、という問題が合宿時期の早期化に伴って顕在化してきた。そこで、本学では、高まった就職意識を持続させ、職業意識の形成に寄与する包括的・連続的な取組として、「就職対策セミナー合宿」に「マナー講座」や「業界・企業研究ゼミ」、「プチインターンシップ」や「キャリアガイダンス」等を加えた「キャリア支援ガイダンス」を平成18年度から導入することにした。まず「マナー講座」は、「就職対策セミナー合宿」の前と「プチインターンシップ」の前に行われ、前者は合宿に向けての一般的・常識的なビジネスマナーについて学び、後者は「プチインターンシップ」に備えたマナー講座である。「業界・企業研究ゼミ」は、「プチインターンシップ」に備えた講座であり、約50社の人事担当者や若手社員が参加してゼミナール形式で実施される。この講座を通して、学生は各自の業界・企業研究の成果を発表し、企業の担当者は業界・企業について要領よく説明するが、これをゼミナール形式で実施することで学生と若手社員の人間関係が構築され、学生と若手社員の職業人意識の形成と再確認を促がし、両者のコミュニケーション能力並びにプレゼンテーション能力の育成が期待できる。また、「プチインターンシップ」は、若手社員の一日を体験するという取組であり、将来の自分の職業人・企業人としての疑似体験を通して職業人意識の形成を企図している。そして、その後の「キャリアカウンセリング」は、これら一連のプログラムを体験して、自分の考え・価値観がどう変化し、どのような問題が新たに出てきたのかを自分自身で整理し、次のステップにつなげる取組である。

#### (b)「資格取得科目群」

就職活動の早期化に伴って、就職が決まった学生の職業意識を如何に持続させ、入社後につなげていくのかという問題が表面化してきている。本学では、高まった職業意識の維持と職業人への円滑な移行を意図して、入社前教育を平成14年度から「キャリアクリエイトⅣ」で実施してきた。本取組は、これを資格取得の側面から補強する取組である。入社後必要とされる資格を在学中に取得することは、学生の学習目標の設定や職業意識の高揚に効果的であると共に、残りの短大生活をより充実したものにする。本学では、平成17年度から試行的に産業界の協力を得て医療事務やファイナンシャル・プランナー(AFP)の資格取得講座を実施したが、平成18年度からは、証券会社との連携により証券外務員の資格取得講座の実施を計画している。そして、今後は順次これら入社後必要とされる資格の取得講座を「資格取得科目群」として定着させると共に、就職活動前の1年

生にも開講し、職業意識の高揚と職業基礎能力向上の講座としても位置づけていく計画である。

### (3) 取組の実施体制等

#### ① 取組の趣旨を踏まえた目的を達成するための教育課程、教育方法等

本学のキャリア教育の特長は、自己認識と目的意識の明確化のための「キャリアカウンセリング」、職業意識の形成と就職基礎能力の向上を企図した体系的な正課教育科目である「キャリアクリエイト」、就職意識の高揚を目的とする実践的な正課外教育の「就職対策セミナー合宿」等が有機的に結びつき、これがゼミ担当教員の個別指導により効果的に機能している点に求めることができる。本学は、「職業的に自立した学生の育成」の観点から、このように正課教育と成果外教育を適宜選択して学内の教育に活かしており、学科の特長を維持しつつ時代にあったキャリア教育を導入してきている。また、本学は「地域有為な人材を地域で育てる」との観点から、これまで多くの地域企業や行政機関の協力を得、本学から有為な人材を排出することで両者との強固な信頼関係を構築してきた。本取組は地域企業の教育力の活用という側面が多分にあるが、「就職対策セミナー合宿」(資料3)の参加企業に示されるように本取組に対する地域企業の支援体制は確立している。特に、平成17年度に試行的に行った「キャリア支援ガイダンス」では、若手社員が参加することによる研修効果は大きいとの評価を得ており、この取組を定着させることを通して産学連携をさらに強化し、企業が持つ教育力をさらに活用していく計画である。

#### ② 取組の実現に向けた実施体制

本学はこれまで、「就職課」が企業と学生を結ぶパイプ役として機能し、就職活動円滑化のための就職指導全般を行ってきたが、平成18年4月、本学入学前並びに卒業後のキャリア教育をも包括的・体系的に実施していくとの観点から「キャリアセンター」を設置した。この「キャリアセンター」は、職業意識の形成と就職基礎能力の向上、若年層のスキルアップを目的として、本学在学生を中心とした県内の若年層に対して設置された組織であり、本学在学生に対するこれまでの就職課の役割・機能に加えて、地域の若年層に対するキャリア教育の中核的な組織と位置づけられている。したがって、今後はこの「キャリアセンター」が中心となって、本「高大・官学・産学連携によるキャリア教育プログラム」の取組を実施する。この「キャリアセンター」は、現在、松商短大部の就職委員会の教員3名と松本大学総合経営学部の教員6名、事務スタッフ6名で運営されているが、一人ひとりの学生の就職相談は各ゼミナール担当教員が行っているため、大学側の全面的な支援を得ている。さらに、学外との連携では、「地域有為な人材を地域で育てる」との観点から上記のように地域社会との協力関係は構築されており、地域の大学の特長を活かした「顔の見える人間関係」の構築により、高大連携・産学連携は年々強化されてきている。

#### ③ 取組における大学等としての独自性又は新規性

本学は地域の大学として、日常的に県内の高等学校や企業との情報交換を行っており、本学入学前から入学予定者一人ひとりの把握が可能になっている。また、卒業生についても入社後の状況は把握しやすい環境にある。それゆえ、本取組は、このような本学の地域の大学としての特長を最大限に活かし、地域社会・地域企業の教育力を最大限に活用した点にその独自性を求めることができる。また、本取組は、短期大学の2年間という期間にとらわれることなく、「地域有為な人材の育成という」地域の大学の社会的役割の観点から、高校生から短大、新社会人に至る若年層の精神的な発達段階に応じて、職業意識の形成と就職基礎能力の向上、スキルアップを図る点にその新規性を求めることができる。すなわち、キャリア教育は、目的意識の形成の段階から職業・就職意識の形成、職業人意識の形成の段階まで数年に及ぶと共に様々な社会的影響を受け、一人ひとりその発達段階が異なるものである。したがって、キャリア教育は様々な社会的な組織との連携が不可欠であり、職業意識を醸成する一定の期間も必要とされる。このような観点から、本取組は高大連携と産学連携の強化を図ったのであり、若年層の就職基礎能力についても客観的な判断基準を確保する観点から公的制度を活用して認定講座・試験を導入したのである。

#### （４）評価体制等

本取組に対する評価は、基本的には在学生や卒業生、一連の「産学連携によるキャリア教育プログラム」に参加した企業へのアンケートによって行う。しかしながら、卒業生のアンケート回収率はこれまで30%程度に留まっているため、平成18年度からは未回収者に対する聴き取り調査や就職先企業へのアンケート等を実施し、取組に対する評価・検証体制を強化する。特に、卒業後数年の若年層からのアンケートを回収することで、職場定着率を確認することができると共に、若年労働者が抱える問題や本学への要望を知ることができ、本学のキャリア教育に反映させることで本「高大連携・官学連携・産学連携によるキャリア教育プログラム」をより充実したものにすることが可能となる。

#### （５）教育改革への有効性

本取組は、「キャリア教育における地域の大学としての役割」の観点から本学の存在意義を問う取組でもある。本学には実践を重視する商学科と経営情報学科があり、「地域社会に貢献できる職業的に自立した人材の育成」の観点から様々な専門教育とキャリア教育を実施してきた。また、本学はこれまでも、キャリア教育の成果を実践的な専門教育に導入することで、地域企業が求める人材の育成を行ってきた。それゆえ、本取組とその検証を通して、本学の教育改革を効果的に行うことが可能となる。さらに、入学前高校生の段階からキャリア教育を展開することで、目的意識を持った進路決定と修学意欲の向上が期待でき、本学を含めた高等教育機関での充実した専門教育の展開が可能となる。

#### （参 考）

本学では、「学生一人ひとりの個性を活かし、地域社会に貢献できる職業的に自立した人材の育成」という教育理念を実現するために、就職委員会が全体指導として実施する「就職指導」と、ゼミナール担当教員が一人ひとりの学生に対して行う「進路（就職）相談」により、長野県における地域の大学として高い就職内定率を確保してきた。しかしながら、全国的なフリーター・無業者の増加に伴って、本学においてもここ数年職業意識の稀薄は学生が増加してきたため、より早い段階での職業意識の形成を目的として、地域社会や地域企業、保護者の持つ「教育力」等を積極的に活用して独自のキャリア教育を展開してきた。特に、平成11年度から1年の春休みに本学出身者や企業の人事担当者の参加による「就職対策セミナー合宿」を実施している。この取組は、若手の卒業生や企業の人事担当者の参加を求め、前者には就職活動における体験談や就職後の悩み、やり甲斐、価値観の変化等について、また後者には業界・企業が求める人材から模擬面接試験まで就職活動の実態について語ってもらう取組であり、卒業生と地域企業が学生一人ひとりの職業意識の高揚と就職活動の円滑化に積極的に関わる取組である。また、平成13年度からは、保護者からも学生の円滑な就職活動の支援を得るとの観点から「保護者就職説明会」を実施し、普段の学生生活から見直す試みを行っている。さらに、平成14年度年度からは、それまで任意参加としてきた「就職指導」の一部を正課科目である「キャリアクリエイトⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ」とし、高卒程度の一般常識の修得を目標に「社会教養Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ（国・数・英・社）」を選択必修として毎日45分間開講している。さらに、個々の学生の内面へのアプローチとして、本学では平成15年度から振り返りによる自己確認と目的意識の高揚を意図して有資格者による「キャリアカウンセリング」を全員に対して行っている。

このように、本学では従来から様々なキャリア教育における取組を行ってきたが、平成18年度からは、地域の大学のキャリア教育の一つの姿として、在学生に対する就職支援に止まらず、地域の若年層に対する包括的・体系的なキャリア教育を推進する観点から「キャリアセンター」を設置すると共に、地域の大学の特長を活かした本取組、「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」を展開することとしたのである。

資料1 松本大学松商短期大学部の地域の大学としてのキャリア教育  
 「高大・官学・産学連携によるキャリア教育」のプログラムの展開

対象学年	科目・講座名	科目・講座の目的と内容
高校1・2年生 高校3年生後期	キャリア教育プログラム 入学前教育	職業意識の醸成・啓発 目的意識の形成・修学意欲の高揚
短大1年生(前期)  (後期)	「キャリア・クリエイトⅠ」  「キャリア・クリエイトⅡ」  キャリア支援ガイダンス	<u>コミュニケーション能力及びプレゼンテーション能力の育成</u> 職業意識の形成と就職基礎能力の向上 ①ビジネスマナー ②自己分析 企業との連携による職業意識の形成 ①マナー講座 ②就職対策セミナー合宿 ③業界・企業研究ゼミ ④プチインターンシップ
短大2年生(前期)  (後期)	SPI講座 「キャリアークリエイトⅢ」  「資格取得科目群」 「キャリア・クリエイトⅣ」  「資格取得科目群」	<u>就職基礎能力(学力)の向上</u> <u>職業人意識の形成と基礎学力の向上(社会人常識)</u> ①企業講演会 ②特別講義 入社後求められる実践的な資格の取得 入学前教育(職業人意識の形成) ①社会保障制度講座 ②コミュニケーションとマナー講座 入社後求められる実践的な資格の取得
就 職 後	キャリア支援ガイダンス スキルアツプ講座	大学との連携による職業人意識の再確認・再形成 就職基礎能力の向上 ①YESプログラム ②ビジネス・キャリア制度

注1) カッコは正課教育科目。「資格取得科目群」は専門教育科目に連動。

注2) 下線はYESプログラム(厚生労働省)の各領域(認定講座・認定試験)に正課教育科目と正課外教育科目を組み合わせ対応。また、就職後のYESプログラムは在学生用の正課外教育科目と組み合わせ集中講義で開講。

<YESプログラムの領域>①コミュニケーション能力 ②職業人意識 ③基礎学力(読み書き)  
④基礎学力(計算・計数・数学的思考力) ⑤基礎学力(社会人常識) ⑥ビジネスマナー

注3) 就職後のビジネス・キャリア制度(厚生労働省)はビジネス・キャリア認定講座(ユニット別講座・試験(初級))を在学生と社会人に集中講義等で開講。

<ビジネス・キャリア・ユニット別講座の分野>①人事・労務・能力開発 ②経理・財務  
③営業・マーケティング ④生産管理 ⑤法務・総務 ⑥広報・広告 ⑦物流管理  
⑧情報・事務管理 ⑨経営企画 ⑩国際業務

## 資料2 文部科学省「キャリア教育推進地域」中野西高等学校への提案資料

## ① 高等学校向け『キャリア教育』メニュー

- 「キャリア・クリエイト」にて展開している以下のメニューを、各高校の生徒さんの状況や実施スケジュールに応じた形にアレンジして、ご提供させていただくことができます。
- 各メニューを組み合わせ、継続的な「キャリア教育プログラム」としてのご提供も可能です。

<p>「世の中」について知る</p> <p><input type="checkbox"/>「社会に出る」とはどんなこと？【講義形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高校卒業後の選択肢、そのメリットとリスク、フリーターVS正社員</li> <li>・進路を考える上で大切なことは？ … 等</li> </ul>	<p>「自分」について知る、考える</p> <p><input type="checkbox"/>高校生活の充実【講義＋セルフワーク形式】【ワークショップ形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高校生活の目標設定～振り返り</li> <li>・高校生活と、将来（「進学先」「社会」）とのつながり … 等</li> </ul> <p><input type="checkbox"/>自己分析【講義＋セルフワーク形式】【ワークショップ形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今までの経験から、自分の興味・関心を見つけよう</li> <li>・自分で考える自分の良さ、人から見える自分の良さ</li> <li>・自分の夢、やってみたいことをイメージしてみよう … 等</li> </ul> <p><input type="checkbox"/>キャリアアカウンティング【個別面談形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記や、進路指導のタイミングごとに自分が考えたことを、人に話し質問に答えることで、整理し深める。</li> </ul>
<p>「仕事」「今後の学び」について知る</p> <p><input type="checkbox"/>「仕事」「学部学科」研究【講義形式】【ワークショップ形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会人の話から、仕事の種類、面白さ、苦労、必要な資質やスキルについて考える</li> <li>・「職業体験」事前事後の、意識付け、振り返り</li> <li>・希望の進学先(学部学科)についての研究と、志望意識向上 … 等</li> </ul>	
<p>コミュニケーション力を高める</p> <p><input type="checkbox"/>コミュニケーションスキルの基礎【ワークショップ形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の考えを言葉にし、人に伝える練習(口頭、文書)</li> </ul> <p><input type="checkbox"/>模擬面接【ワークショップ形式】【個別面談形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションスキル、マナー等全般を指導</li> </ul>	

## ② 「形式別」提供可能メニュー

【出前講義】…講義形式、本学教員による実施

- ・「社会に出るとはどんなこと？」 (高校卒業後の選択肢、そのメリットとリスク、進路を考えるポイント等)
- ・「自己分析・導入講義編」 (自分を知ることの重要性、自己分析と将来の進路とのつながり、分析の切り口等)
- ・「仕事研究・導入講義編」 (企業社会の仕組み、業界と職種、高校や大学での学習内容と仕事とのつながり、等)
- ・「学部学科研究・導入講義編」 (大学で学ぶということ、高校までの学びとの違い、主要学部学科、考えるポイント等)

\*簡単なワークショップ等を組み合わせて企画し、ホームルーム等で校内でご実施いただけるようご提案することも可能です。

【その他】…講義形式以外の形態（ワークショップ、個別面談形式）、教員以外で実施（本学スタッフ、外部委託）

- ・「高校生活の充実・ワークショップ編」 (高校生活の目標設定を、セルフワークや他生徒との意見交換を通して行う)
- ・「自己分析・ワークショップ編」 (経験の整理から価値観分析、なりたい自分探し、強み発見等)
- ・「仕事研究」 (社会人によるパネルディスカッションのコーディネート、気づきを深めるワーク等)
- ・「学部学科研究」 (やりたいことからの学部学科探しを、セルフワークや他生徒との意見交換を通して行う)
- ・「職業体験事前事後学習」 (参加の動機付け、意識づけ、マナー研修等を、セルフワークや実践中心の講座で行う)
- ・「コミュニケーションスキルの基礎」 (実践中心に、話す練習とマナー講習。模擬面接との組み合わせも可能)
- ・「キャリアアカウンティング」 (1人あたり45分程度の個別カウンセリング)

## ③ 【ご参考例】「進路ガイダンス」での気付きの深め、広がりや定着を補完する「出前講座」

<1年生>…◇入学時『高校生活スタートアップ』（「高校生活の充実」+「自己分析」+「コミュニケーションの基礎」）

- 1) 過去の経験の整理から、自分の興味関心や良いところを見つける
- 2) 本校進学理由を再確認し、1)と合わせて、高校生活の目標を設定する
- 3) 他生徒との意見交換を通して、新しい環境でのコミュニケーションに慣れる

\* 2学期半ばに、「目標振り返り」の機会を設定する（ホームルームなどで）

<2年生>…◇夏休み『信州大体験入学』に合わせて「学部学科研究」「自己分析」

- 1) 『信大体験入学』に向けての事前学習
  - ・興味のある学部学科の研究、・体験入学で知りたいことを考え、行動目標の設定
- 2) 『信大体験入学』を終えての事後学習
  - ・目標の振り返り・感想や疑問の整理 ・「大学生になる」とは？ ・「なりたい自分」を考える
  - ・「なりたい自分」「進路」を意識した目標設定と、行動計画を考える

◇2学期「社会に出るとは？」「仕事研究」

- ・社会に出るとは？ 講義
- ・社会人や大学生を招いてのパネルディスカッションと振り返り

◇2学期大学（進学先）選びのためのキャリアカウンセリング

<3年生>… ◇秋…AO、推薦対策「コミュニケーション講座」「模擬面接」

- ・志望動機、自己PRの作成から、文書表現、口頭表現まで体系立てて学ぶ

## 資料3 信濃毎日新聞より

信 濃 毎 日 新 聞 2006年（平成18年）3月9日（木曜日）

## 大 資 格 取 得 ・ 就 職 を 応 援

### 松 本 「キャリアセンター」新設

松本大学と松本大松商短大部（ともに松本市）は来年度、現在の就職課に替えて「松本大学キャリアセンター」を新設する。学生の資格取得支援など職業教育の充実を図るほか、就職相談やカウンセリングの対象を卒業生にも広げる。少子化で激化する大学間の生き残り競争を背景に、学生や卒業生の就職に力を入れることで地域での存在感を高める狙い。

同大と短大部では、入学予定者や学生がキャリアセンターと相談し、大学生活の目的を明確にしたり就職したい仕事を探ったりする「キャリアカウンセリング」をしている。四年前に開学した松本大の一期生が今春卒業するため、卒業生の支援にも乗り出すことにした。

同大は今後、人事や総務関連の専門知識習得を支援する「ビジネス・キャリア制度」の厚労省認定講座の実施機関を目指し、同省に申請する。早ければ二〇〇七年度に開講の予定。同省の「若年者就職基礎能力支援事業（YESプログラム）」講座の実施に向けても準備を進めており、それぞれ卒業生も受講できるようにする計画だ。

同大就職課によると、本年度の大学と短大部の卒業生は約四百五十人



松本大と同大松商短大部が入学予定者を対象に行ったカウンセラーとの個別面談。来年度から卒業生も面談を受けられるようになる

で、95%が県内出身者。就職率は二月末現在で大学が92%、短大部が95%で、ほとんどが県内に就職するという。青島金吾就職課長は「在学生が目的を持った仕事選びができるようにし、卒業生の能力向上や行き詰まった時の支援もできるように準備を進めたい」としている。

## 資料4 平成18年度 入学前教育カウンセリング報告書

## 【概 要】

H18年度松本大学松商短期大学部の入学予定者に対して、「入学前教育プログラム」の一環である個別のキャリアカウンセリングを予定通り実施した。生徒1人当たり45分間までとし、今回の導入カウンセラー数は延べ45名で、全生徒232名をカウンセリングした。

今回のカウンセリングにおけるヒヤリング項目と日程は次のとおりである。これらの項目を中心に事実ベースで確認した内容を各個人のカウンセリングシートに報告した。詳細内容は各カウンセリングシートをご参照いただきたい。

1. 松大入学を控えた今の気持ち（不安、期待、その他） 2. 大学生になったらやってみたいこと（学内、学外）と、その理由 3. 伸ばしたい自分の良さ、変えたい自分の欠点 他「カウンセラーの感想」、ならびに、「大学側への申し送り事項」となっている。

日 程：2月11日（土）12日（日）18（土）19日（日）3月4（土）5日（日）4月1日（土）2日（日）

## 【生徒の傾向と印象】

昨年度の傾向にもあったが、今年の10月あたりから始まる就職活動を意識している生徒が非常に多く、資格取得については「できるだけたくさんの資格を取りたい」という意見が全体的に多かった。また、本学を志望したきっかけとして、取得できる資格の種類が多いためという声も多かった。医療事務・介護関連の仕事に就くための資格を念頭に置いているようである。短期大学部には女子の割合が多いためか、友達ができるかどうか、という不安においても、どんな服装をすれば友達ができやすいのかなど、プレオリエンテーションの段階で周りの雰囲気を見ていた、という声もいくつか聞かれた。いかにしてグループを作ることができるかをかなり意識しているようである。

## 【今後のご提案ならびに検討事項】

カリキュラムがかなり多様化されてきていることもあるので、生徒が聞くだけの立場では、どうしても伝わりにくいケースが出てくるのでは、と考えられる。カウンセラーからも意見が出ていたが、もし可能であれば、先輩学生をカリキュラムの説明時に数名参加してもらい、グループ毎に分かれてワーク形式で進めてみることもひとつの手段のように思う。全体で説明を聞いた後に、実際にグループ作業をすることで、登録の煩わしさを軽減することができ、少しでもスムーズに学生生活に溶け込むことができるのではないかと考える。今後の方策としてご検討いただければと願っている。

また、コミュニケーション力が少なくなっている傾向があることも気になる点として挙げられる。「その場をうまく取り繕うためだけの上辺の会話」という表現が合っているかもしれない。この傾向は本学に限らず、最近の学生全体に対して評されていることでもあるが、今後の彼らのことを考えると、意思決定ができるように「考える癖」を作れるような場を提供していけるといいのではないだろうか。グループカウンセリング、あるいは、ワーク形式のものを取り入れたプログラムを今後検討していく必要があると思った。

大学のプログラムがより多様化されてきていることから、生徒にも迷いが生じないように、逆により単純明快で構造化されたアプローチが求められていくように感じた。

以上、H18年度入学前カウンセリングの実施における全体報告を終えることとする。

文責 OfficeC&M 道幸俊也作成 平成18年4月10日

## 資料5 「就職対策セミナー合宿」における企業との連携

一泊二日で行う「就職対策セミナー合宿」は、それまでの「キャリア・クリエイトⅠ、Ⅱ」で学んで来たことを実際に行動してみると言うテーマで実施し、授業の総まとめとも言える企画である。「就職対策セミナー合宿」では、企業人事担当者に様々な役割をお願いし、ご協力頂いている。企業と連携することで、社会に必要とされている人材の育成に結びついている。また、本学の学生をよく知って頂くことにより、企業との信頼関係が生まれ、その結果として採用内定に結びつくケースも増えている。下記に昨年度実施した「就職対策セミナー合宿」で人事担当者に依頼した取り組みを記す。

## ●模擬集団面接

人事担当者に面接官になって頂き、本番さながらの模擬集団面接を実施した。

項目	内 容
目 的	集団面接の形態を知り、面接で大切なことを学ぶ。
実施方法	面接は2グループ（1グループ4名）行い、それ以外の学生は模擬面接を見学。
協力企業	2社（トヨタUグループ、大和電機工業㈱）

## ●企業セミナー体験講座

人事担当者から業界の全体概要、企業の概要（経営理念・事業内容）、仕事概要と職種（やりがいなど）、企業の求める人物像などを講義して頂き、業界に関する知識を深めた。

項目	内 容
目 的	人事担当者から業界・企業・仕事の概要などの説明を直接聞くことにより、業界に関する研究並びに企業研究を行った。
実施方法	人事担当者は個別会場にて講義（25分）＋質疑応答（5分）を2回実施。学生は2社の講義を聞き研究する。
協力企業（8社）	信州名鉄運輸㈱、セキスイハイム信越㈱、トヨタUグループ、㈱八十二銀行、キッセイコムテック㈱、花村産業㈱、大和電機工業㈱、大日本法令印刷㈱

## ●集団面接体験講座

人事ご担当者に面接官になって頂き、集団面接を体験する。

項目	内 容
目 的	模擬集団面接を見学したことにより、集団面接のイメージが掴めたので、今度は実際行ってみることにより、話すことの大切さや難しさを実感する。また人事担当者から反省点などをフィードバックして頂くことにより、面接での留意事項を認識する。
実施方法	面接は3グループ（1グループ約7名）行い。ひとグループが面接中は他のグループは見学。ひとグループの時間は面接（25分）＋講評・質疑応答（5分）。
協力企業	企業セミナー体験講座と同一企業

## ●合同企業説明会

企業側にはこの「就職対策セミナー合宿」の主旨（就業意識の醸成、職業意識の向上、進路決定への研究）をご理解頂き、学生への説明及び指導を実施して頂いている。

項目		内 容
目 的	個別企業のブースを訪問し、人事担当者から企業の概要、募集内容をなどの説明を聞き、就職活動を行う。	
協力企業 (43社)	金 融	(株)八十二銀行、(株)長野銀行、長野県信用組合、長野県労働金庫、松本信用金庫、長野県信用農業協同組合連合会
	運 輸	東日本旅客鉄道(株)、信州名鉄運輸(株)
	製 造	(株)イースタン、(株)INAX、セキスイハイム信越(株)、(株)伸光製作所、大日本法令印刷(株)、太陽工業(株)、ティディエス(株)、東洋計器(株)、長野精工(株)、日本電産ニッシン(株)、(株)みくに工業、大和電機工業(株)、(株)日邦バルブ
	卸・小売	アップランド(株)、(株)井上、昭和企業(株)、トヨタ部品長野共販(株)、トヨタUグループ、長野ダイハツ販売(株)、長野日産自動車(株)、南信ヤクルト販売(株)、花村産業(株)、松本スバル自動車(株)、松本日産自動車(株)、(株)マルイチ産商、マルマツ(株)、ヤマサ総業(株)
	サービス	(株)アイコテクノロジー、あづみ農業協同組合、上野会計事務所(諏訪)、上野会計事務所(松本)、キッセイコムテック(株)、中部電力(株)、(株)ホテル翔峰、松本ハイランド農業協同組合

## 資料3

「目的意識を高める多面的・重層的な教育支援  
 ―ゼミナールが持つ潜在的な機能を活用する試みを中心として―  
 (平成16年度「特色ある大学教育支援プログラム」取組名称)

## &lt;取組について&gt;

## 1) 取組のテーマの背景

本学は、本学の校是である「自主独立」の理念の下、学生一人ひとりの個性を活かして地域社会に貢献できる人材の育成を目指して教育活動を行っており、その結果として従来から高い就職内定率を維持している。しかしながら、ここ数年、本学においても、目的意識が希薄なまま大学生活を送ってしまい、将来の展望が開けない学生や、就職しても1～2年で退職する学生が増加してきており、いわゆる「フリーター」の問題や「早期離職」の問題が表面化してきている。

ところで、このような「フリーター」や「早期離職」の問題の背景には、大きく2つの問題が存在していると考えられる。すなわち、(a)自分の将来についての目的意識の欠如、(b)社会の仕組みについての知識の不足、という2点である。もし学生が自分の人生・将来について考えず、目的意識を持って学生生活を送ることが出来なければ、修学意欲も高めることは出来ず、結果として進路についても真剣に考えることは出来ない。また、学生が自分自身を理解し、目的意識を持って自分にあった職業を選択しようとしても、社会の仕組みや企業の求める人材を理解していなければ、より良い進路を決定することは出来ない。したがって、早い段階で目的意識を高め、社会の仕組みについて十分な知識を習得することが、修学意欲を高め、自分が納得する進路を決定するうえで必要不可欠である。

本学では、従来から地域の「教育力」を活用しつつ、これらの問題点に対応してきている。例えば、平成15年度の特色ある大学教育支援プログラムに採択された「多チャンネルを通して培う地域社会との連携―地域社会で存在感のある大学を目指して―」という取組は、(b)の社会の仕組みについての知識の習得に対応した取組としての位置付けが可能である。しかしながら、このような地域の「教育力」を有効に活用するには、学生の目的意識の高揚が不可欠である。そこで、本取組では、個々の学生の目的意識を如何に高めるかという、(a)の観点が重視されている。

また本学では、「目的意識を持って学生生活を送った結果として、より良い進路(就職)が決定される」との認識の下、進路(就職)を本学の教育に対する1つの評価基準として捉え、学生の進路決定や就職活動が円滑に行えるよう、ゼミナール担当教員が相談窓口として従来より対応してきている。本取組は、この全学生必修のゼミナール機能をさらに拡充し、「オーダーメイド教育」の理念の下、個々の学生の成長に配慮しつつ目的意識の高揚を企図している。

## 2) 取組の概要

本取組では、「学生一人ひとりの個性を活かして地域社会に貢献できる人材の育成」という本学の教育を実現するために、これまでのような集団の中で個々の学生を評価・対象とする全学的学生対応に対して、学生の内面をも含む個々の学生の成長に応じたオーダーメイド教育の試みを展開している点が特徴的である。また、地域と連携して人材を育成するという観点から、地域社会・地域企業、保護者との連携の下に教育活動が展開されている点でも特色を有する取組である(図1参照)。

## 1. 地域社会、保護者、本学の3者による学生支援の三面性

将来に対する目的意識が希薄な学生の多くは、社会・経済の仕組みや就職後の実際の仕事内容についての知識が乏しく、またそのような情報を入手する手段を見い出せないのが一般的である。そこで、本学では、地域の企業や行政の協力(アウトキャンパス・スタディ、サポート教員の受入や講演会等の実施)の下、学生が地域社会の活動に参加することを通して体験型の教育を展開してきた(図1の③、④)。このような体験型の学習は、学生が地域社会の問題を把握し、これについて考えることを通して、課題設定能力や問題解決能力の向上に有効であり、学生の能動的な学習態度への移行が円滑に行われる基礎を形成するのに資すると考えている。地域社会との連携を強化する

ことにより、地域の「教育力」を大学教育に活かすことが可能であり、また地域社会・地域企業が求める人材の把握とその育成が可能になる（図1の①、②）。

就職に際して企業は、(a)理解する能力や表現する能力など学生が教科を学習することによって得られる能力、(b)協調性や積極性など人との交流を通して培う人間性、等を問うのは当然であるが、これらに加えて、最近では(c)学生の「働く力」やマナー、も重要視する。そこで本学では、社会人・職業人としてのマナーを、普段の生活の中で身に付けることが不可欠であると考えて、保護者とも連携をとりつつ円滑な就職活動の環境整備にも力を入れている（図1の⑥、⑧）。このように普段の生活の中で就職を意識させることによって、学生は社会人となるための意識の面での準備が促されることになる。

## 2. 多面的・重層的教育支援システム

本取組においては、図1で示されるように、学生委員会・教務委員会・就職委員会が連携して、各教育目標を達成するためにさまざまな施策を多面的に講じている。このような全学的支援システムに加えて、本取組の教育目標である一人ひとりの目的意識を高めるという観点からは、個別的な学生対応が重要な意味を持って来る。つまり、全体からグループ、そして個別という、重層の支援体制が必要とされるのである。

そこで本取組においては、ゼミナールに個別的な学生対応の役割を担わせ、ゼミナール担当教員はゼミ学生の全般的な相談相手、アドバイザーとしての役割も担当することとしている。したがって、ゼミナール担当教員は、対外的には保護者との連携等について担当すると共に、対内的には学習や学生生活、進路・就職などに関する第一義的相談窓口であり、学生の良き助言者としての役割を担っている。

地域社会、保護者との連携の下、学生の成長をトータルに促すための、多面的・重層的教育支援システム。ここでは、全学的な学生対応、個別的な学生対応、さらには学生の内面への対応等、学生一人ひとりの成長に応じたきめ細かな教育支援活動が展開されている。

### ① 個別的な学生対応組織としてのゼミナール

ゼミナールに、学習支援に加えて学生生活支援、進路・就職支援の機能を担わせた背景には、「ゼミナール担当教員は自分のゼミの学生についてさまざまな情報を持っており、大学生活においては最大の理解者であるはずだ」、また「教育が活かされる場は社会であり、学生の就職活動が円滑に行われることが本学の教育に対する一つの評価である」との考え方がある。ゼミナール担当教員は、教授会、委員会等の場を通して適宜学生の情報交換を行い、その情報を学生指導や進路の決定に際して有効に活用している。

また、このようなゼミナールを有効に機能させるためには、ゼミナール担当教員が学生一人ひとりの情報をより多く入手している必要がある。そのために本取組においては、体育祭や大学祭などゼミ単位で実施される学生主催の諸行事への教員の参加や、就職個人面接、保護者就職説明会など大学主催の諸行事への教員の参加を教授会了解事項とし、教室以外での学生把握が促進されるよう配慮されている。このような諸行事への参加を通して、学生一人ひとりの把握とそれに対応した学習支援が可能になると共に、ゼミナール活動を通じて図1に示された全学的学生対応における教育目標を、学生一人ひとりのレベルに適用して、個別に支援することが可能になっているのである。

このような個々の学生に対する全般的な教育支援の役割をゼミナールに与えたことによって、ゼミナール担当教員は、学生生活の側面では、体育大会や大学祭などの行事を通して学生の協調性や責任感の育成が可能になり、また学習支援の側面では、全学的学生対応における個々の学生の情報に基づき、学生の能力に応じた目標の設定や学習相談が可能になるのである。さらに、進路・就職支援の側面では、進路相談に加えて論文添削や面接練習、志望動機作成などの就職試験対策を支援することにより、ゼミナール担当教員は個々の学生の様々な側面を理解することができ、学生の成長に応じて目的意識を高める支援が可能となるのである。そして、このように、ゼミナール担当教員が個々の学生の目的意識を高める支援を行うことによって、全学的学生対応で多面的に展開される教育支援がより効果的に機能することになるのである。この全体から個への重層性が、この取組

に生命を吹き込んでいると言える。

さらに付け加えるならば、このようなゼミナールの機能を通して、ゼミナール担当教員が各学生との信頼関係を構築することによって、学生の本音や考え方についても把握することが可能となる。このことは、学生理解による目的意識の高揚や資格取得における目標の設定、将来の就職に関するアドバイスの面で有効であり、他面では、本取組や本学の教育についての学生の評価を得る意味でも有効である。本学ではこのような学生の評価を教育に反映させるよう努力しており、この点においてゼミナールは、本学の教育のあり方について、学生と本学を結ぶパイプ役の側面をも持っているのである。

## ② 個々の学生の内面への対応：キャリア・カウンセリング

上記のようなゼミナール担当教員による全般的な学生対応に加えて、個別的な学生対応の一環として、平成14年度からは学生の内面への問いかけとして、キャリア・カウンセリングを本格的に実施している。この試みは、学生が考えていることや興味のあることを学生自身に認識させ、そのことから将来について考え、目的意識を持って短大生活を送れるよう学生の自分理解を促す観点から導入されたものである。このキャリア・カウンセリングについては、本学のスタッフが順次キャリア・ディベロップメント・アドバイザー（日本キャリア開発協会）の資格を取得し（平成14年度から毎年1名学生対応の研修を兼ねて取得し、現在有資格者は2名である）、日々の学生対応で活かしているが、学生が自分自身の話を気兼ねなく話せる環境を整備するとの配慮から、外部講師も活用して実施している。この外部講師によるキャリア・カウンセリングは、平成15年度は55名の学生に一人約60分で実施し、その報告書はアドバイザーシートや適正試験の結果などとともにゼミナール担当教員に渡され、学生対応の有意義な資料となっている。また、学生サイドの評価としては、「外部の人なので話しやすい面もある」とか、「自分のやりたいことが分かった」など高い評価を得ることができ、今後もこのキャリア・カウンセリングを充実させていく予定である。さらに、平成15年度からは、学生が心を開く環境整備という観点から、アロマセラピーも実施している。

## ③ 多面的・重層的な全学的学生対応 一年次の計画性を持って

上記のゼミナールを単位とする個別学生対応を通して、本学の多面的・重層的な教育支援システムは有効に機能している。学生委員会・教務委員会・就職委員会の各委員会は、学生の各種行事への参加状況、学生の成績、就職活動状況などをゼミナール単位で把握することが可能であり、ゼミナール担当教員も各委員会から提供されるこれらの情報に基づいて学生対応が容易になっている。また、各委員会は互いに連携することによって、多面的で、かつ学生の精神的な成長に配慮した重層的な教育支援を展開している。

すなわち、1年次の10月までは、学生の協調性や責任感、主体的に行動する能力を育成するために学生委員会によるさまざまな行事が展開されるとともに、この時期に基礎的な学力の向上が図られる。そして、これらの行事を通して学生は徐々に自分への理解を深めるのであり、ゼミナール担当教員は教室以外での学生把握が可能となるのである。

これらの行事を通じて培われ、深めた自己認識。10月以降は、自分の性格を理解し、自分の将来を見据えて自分の進路を決定することになるが、そこでは就職委員会による自己分析講座や企業研究、マナー講座などが展開され、就職についてのイメージアップが図られる。また、この時期は資格支援や資格の目標設定、専門知識の習得等も並行して展開され、「働く力」の育成と社会の枠組みの理解が図られる。

そして、2年次には問題解決能力や資料収集能力の育成や専門知識の習得、さらにはプレゼンテーション能力の育成のために、専門教育科目の他に特別研究や卒業論文作成指導が展開されている。

以上のように、本取組における全学的学生対応では、学生の目的意識が徐々に高まるよう、学生の成長に合わせてストーリー性を持たせた構成になっている。特に、1年次後半の就職に関係する部分で概観してみると、自己分析、企業研究、先輩である2年生による就職活動報告や模擬面接、マナー講座、個別・集団面接練習、2月下旬に実施される就職セミナー合宿（合宿最終日に本学主

催の合同企業ガイダンスを実施)、という流れに従って学生は就職意識を徐々に高めることができる。そして、この就職セミナー合宿で学生は就職意識を最も高め、3月からの就職活動を円滑に展開し、結果として毎年高い内定率を確保することが可能になっているのである(表1)。

## (2) 取組の特色性について

本取組は、「学生一人ひとりの個性を活かして地域社会に貢献できる人材の育成」という本学の教育目標を達成するために、個々の学生の内発的な目的意識の高揚と「生きる力」・「働く力」の育成を企図して、教職員の有機的な連携のもと、多面的・重層的な教育支援システムを構築している点にその特色性がある。

すなわち、まず第1に、地域と共に社会有為な人材を育成するという理念に基づき、本学を中心として、地域社会、保護者が連携し、この3者がさまざまな側面から学生の大学生活をサポートしている点、第2に、本学内部では、学習支援、学生生活支援、進路・就職支援が、各委員会の連携の下で組織的に、また多面的に展開されている点、第3に、ゼミナールによる個々の学生対応を強化することによって、全学的学生対応で実施される支援内容を個々の学生レベルで有効に機能させ、各教育目標の達成を個々の学生レベルで重層的に支援している点、そして第4として、ゼミナール担当教員による個別的学生対応を、学生の精神的な側面からサポートするシステムとしてキャリア・カウンセリングを導入し、学生一人ひとりの内面に対する支援を展開している点、以上の4点において極めて特色性を有する取組であると考えられる。

特に、本取組においてゼミナールの役割・機能は極めて広範なものであり、本取組におけるゼミナールの位置づけは、学習の単位であると同時に、学生把握の単位、学生一人ひとりに対する学生生活支援、進路・就職支援の単位という側面をも持っている。このようなゼミナールが持つ潜在的な機能を活用する側面は、本取組の独自性を示すものである。

## (3) 取組の有効性について

本取組の有効性については、高い就職内定率(表1)、低い留年・休退学率(表3)、学生の高い満足度(表4)、企業側の本学学生に対する高い評価(これは本学に対する求人件数で判断することが可能であろう、表2)、などに見出すことができる。

表1で明らかなように、本学の就職内定率は本取組を本格的に開始した5年前から、全国的傾向に左右されず常に高い水準を保ち、現在は95%前後で推移している。この高い就職内定率は本学の教育に対する一つの評価であると考えられる。すなわち、一方で、学生が目的意識を持って積極的に就職活動を展開しなければ、有効求人倍率が低水準で推移している現状では内定率を常に95%前後で維持することは困難であり、また他方で、就職意識が高い学生が多い場合でも、企業の求める人材に対応していなければやはり内定率を95%前後で維持することは不可能であるからである。したがって、就職内定率が高い水準で維持されているということは、本取組により目的意識・就職意識の高揚が図られ、地域社会・地域企業が求める人材の育成という社会的要請にも本取組が対応していることを意味しており、このことから本取組が学生の目的意識を高めるという教育目標に対して有効性を持っていると判断されよう。

また、本取組は学生の目的意識の高揚に努めているので、学生は将来の自分を考える過程で修学目標が明確になる場合が多く、その結果として、表3で示されるように、休・退学者や留年者の割合が例年低い水準に留まっている。休・退学者や留年者の割合が低いということは、地域社会にとって有為な人材を育成するという本学に期待されている使命からして当然のことである。しかし、このように休・退学者や留年者が少ないということは、本取組が目的意識の高揚に有効であるということに加え、本取組を有効に機能させている本学の教育そのものが学生に受け入れられていることを意味していると考えられる。この点については、表4の①で示されるように、アンケート結果などで学生が高い満足度を示していることからもうかがい知ることができる。特に、本取組で重要な役割を担うゼミナール担当教員に関する満足度のアンケート結果では、85%以上の学生が2年

間の学生生活でのアドバイスに満足しており、本取組の有効性を示すものであろう（表4の②）。

さらに、就職後の企業での勤務状況についても、「情報処理・簿記などの実務能力」に加え、「社会人としての基本的マナー」「自主的・能動的に仕事に取り組む姿勢」など、働くための基本的な能力が高いという点で高い評価を得ている。その結果、ここ数年の不況下にあっても、有効求人倍率は表2で示されるように1倍を超える水準で推移しており、この点からも本取組に対する社会的評価は高く、その有効性を示すものである。さらに学生の卒業後の進路満足度を見ると、今日のような買い手市場の雇用環境にあってもほぼ6割以上の学生が満足しており、この点も本取組の有効性を示すものであろう（表4の③）。

このように、本学の伝統である「自主独立」、これを具体化した「個性を活かしつつ地域社会で活躍できる人材の育成」という理念は、本取組を通して達成することが可能になっている。また、目的意識を持った有為な人材を輩出することによって、地域社会への貢献も可能になっている。さらに、上記のように本取組が企業と学生に支持されることによって、学生募集についても良好な状況が維持されており、「就職率が高く、面倒見がよい大学」、「明るく楽しい充実した短大生活、元気のよい学生を輩出する大学」との評価が定着している。この点も、本取組が有効性の高い取組である証左と判断されよう。

#### （4）将来展望について

今日の雇用環境は、年功序列制や終身雇用制が崩れ、能力主義に代表されるように大きく変化してきている。このような雇用環境の変化に対応して、大学教育では、自分の将来についてのビジョンを明確にし、目的意識を持って自分の目標を設定し、この目標を達成することによって自分の能力を高め、雇用環境の変化に対しても柔軟に対応できる人材の育成が求められている。そこで、本学においては、本取組をさらに発展させ、平成16年度からはキャリア・カウンセリングを1年次から導入するとともに、一定のテーマについての議論を通して学生の問題意識を高め、これを専門教育に発展させようという試みを、ゼミナールとは別に展開することとした。基礎学力の向上に個別的対応が可能な、学習相談室も開設している。また、体験学習・社会活動や企業訪問・企業見学が通常の授業の支障とならないように、後期の1週間をこの体験型学習のために年間スケジュールに組み込むという工夫も凝らした。さらに、職業についての基本的な知識と実際の仕事内容をイメージさせるため、地域企業との連携の下、20代前半の会社員による講演会や懇談会をテーマを設定して実施するとともに、学生が卒業後の進路に円滑に移行できるよう、入社前事前研修や編入後の対策講座をより充実させることとした。

このような本学の取組により、学生は目的意識を持って行動し、高い修学意欲を維持しつつ、先輩達の詳細な情報提供や地域の「教育力」を活用して進路を決定することが可能になる。さらに、教養科目や専門科目、ゼミナールや特別研究などは、上記の「生きる力」や「働く力」も考慮して展開されているため、卒業後も各自の環境に応じて自分の能力を高め、環境の変化にも適切に対応できる基本的な能力の育成に資するものである。また、このような本学の取組により、「フリーター」や「早期離職」の問題の背景にある学生の目的意識が稀薄な点や、社会や経済についての知識不足の点が是正され、何事にも積極的に取り組む人材の育成が可能になると考えられる。

とは言え、学生の目的意識・就職意識の高揚には、やはり体験学習として一定期間企業で実習することが効果的であり、本学においても早期にインターンシップ制度を全面的に導入すべきであり、現在その方向で検討中である。また、卒業後の学生が自分の能力を高めようとする場合の再教育の場として、本学でも社会人を積極的に受け入れているが、これについても目的意識を持った学生が勉学できる場として、再教育で求められる教育内容について検討されているところである。

図1 学生支援の三面性と多面的・重層的的教育支援システム

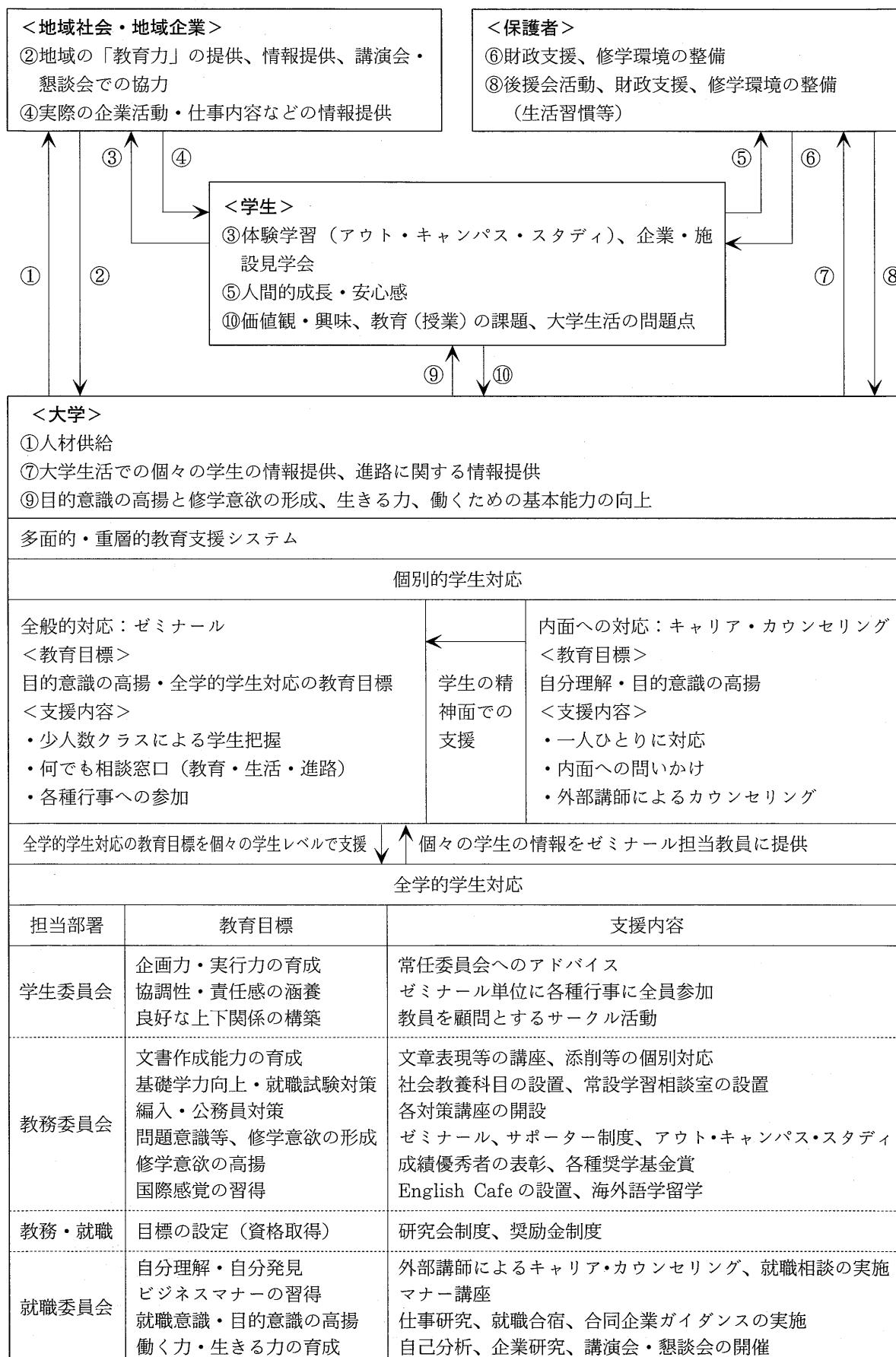


表1 就職内定率

年 度	13	14	15
就職希望者数	185	197	165
内定者数	170	186	157
就職内定率	91.9%	94.4%	95.2%

表2 有効求人倍率

年 度	13	14	15
就職希望者数	185	197	165
求人件数	312	227	259
有効求人倍率	1.69	1.15	1.57

表3 休学・退学・留年者の状況

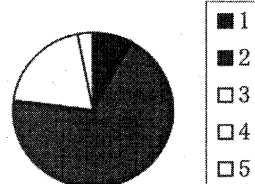
年 度	13		14		15	
学生数	485		467		387	
休学者数	10	2.1%	4	0.9%	4	1.0%
退学者数	17	3.5%	16	3.4%	10	2.6%
留年者数	12	2.5%	8	1.7%	14	3.6%

表4 平成13・14・15年度の卒業生に対するアンケート調査結果

## ① 2年間の勉学に対する満足度

年 度	13		14		15	
1.大変満足	14	8.0%	8	6.3%	10	7.9%
2.満足	104	59.8%	82	65.1%	87	69.0%
3.あまり満足していない	42	24.1%	27	21.4%	25	19.8%
4.まったく満足していない	13	7.5%	6	4.8%	4	3.2%
5.無回答	1	0.6%	3	2.4%	0	0.0%
回答数	174		126		126	

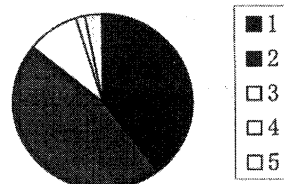
平成15年度の結果



## ② ゼミナール教員の学生生活アドバイス満足度

年 度	13		14		15	
1.非常に良かった	66	37.9%	46	36.5%	50	39.7%
2.良かった	84	48.3%	61	48.4%	58	46.0%
3.悪かった	15	8.6%	8	6.3%	12	9.5%
4.非常に悪かった	4	2.3%	1	0.8%	2	1.6%
5.無回答	5	2.9%	10	7.9%	4	3.2%
回答数	174		126		126	

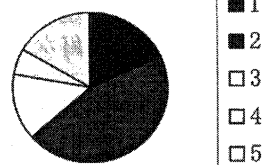
平成15年度の結果



## ③ 卒業後の進路満足度

年 度	13		14		15	
1.大変満足	34	19.5%	20	15.9%	23	18.3%
2.満足	83	47.7%	61	48.4%	57	45.2%
3.あまり満足していない	19	10.9%	28	22.2%	18	14.3%
4.まったく満足していない	11	6.3%	10	7.9%	7	5.6%
5.無回答	27	15.5%	7	5.6%	21	16.7%
回答数	174		126		126	

平成15年度の結果



## ④ 松本大学松商短期大学部を誇りに思えるか

年 度	13		14		15	
1.すごく思う	49	28.2%	18	14.3%	34	27.0%
2.すこし思う	69	39.7%	74	58.7%	61	48.4%
3.あまり思わない	29	16.7%	26	20.6%	10	7.9%
4.まったく思わない	8	4.6%	3	2.4%	5	4.0%
5.無回答	19	10.9%	5	4.0%	16	12.7%
回答数	174		126		126	

平成15年度の結果

