

〈論文〉

〈Paper〉

産・学による人材育成のためのキャリア教育についての考察

**A Study of Career Education for Career Development Collaborating
with Company and University**

白井晴男

Shirai Haruo

上武大学経営情報学部, 〒370-1393 群馬県多野郡新町270-1

Faculty of Management Information Sciences, Jobu University, Shimmachi, Gunma, 370-1393, Japan

受付 2003年11月18日

Received 18 November 2003

抄 録

現在大学教育においてキャリア教育がカリキュラムの中に組み込む取り組みが活発に行われている。長引く不況で企業では少数精鋭、即戦力となる人材、国際ビジネス経験または留学経験のある人材を求める傾向にある。このような状況によって、新卒の採用比率は減少の傾向にある。現在の社会や企業が求めている人材を供給することが、大学教育の大きな使命であろう。一般にキャリアとは職歴、経歴という意味に捉えられる。当研究ではキャリアについて考察し、大学教育においてキャリア教育をどのように推進したらよいか、企業や大学での実践的な取り組みを参考に具体的なキャリア教育のあり方を提案する。

キーワード：キャリア；キャリア教育；インターンシップ；スキル；即戦力；ビジネスマインド

Abstract

Recently career education has been adopting into curriculum actively in many Japanese universities. Companies tend to recruit only useful, experienced job-applicants and those who have worked or studied abroad professionally under-protracted economical recession. As a result of this phenomenon the recruitment ratio of new graduates is decreasing. Hence the mission of university is to educate and train students so that they could perform well in society or company. In general, career means job experience. In this article, I proposed career education and the way to promote it in university.

Key words and phrases: career; career education; internship; skill; immediately useful; business mind

産・学による人材育成のためのキャリア教育についての考察

白井晴男

1. はじめに

長引く不況で企業は少数精鋭、即戦力となる人材を求めている。企業での新卒採用の比率は大企業を中心に減少傾向にある。平成15年9月末現在の高校生の就職内定率は34.5%、大学生の就職内定率は約60%と最悪の状況にある¹⁾。過去の就職難といわれた「大学は出たけれど」の時代の再来である。従来の就職難の時代と変わってきた点はいろいろな要素があるが、企業は余分な人を雇う余裕はなくなっており、本当に必要な人材、キャリアを持った人材を求めており、必然的に新卒学生の採用は減らし、既卒者を採用する傾向になっている。特に中小の情報産業においてはこの傾向が強いようである。例えば「JavaによるWebアプリケーション開発経験者」というようなキャリアを重視した採用に変わってきている。従来の他の企業の色に染まっていない新卒を採用する時代から、即戦力、キャリア重視、国際的ビジネス経験、留学経験を持つ人材を求める傾向にある。特に中小企業は人材を育成する余裕はなく即戦力となる人材が欲しいのである。人材を育成する大学としては手をこまねているわけにはいかない。現在の社会や企業が求めている人材を供給することが、大学教育の一つの使命であろう。当論文ではキャリアとは何か、社会はどのような人材を必要としているのか、必要とする人材をどのように育成したらよいか、人材育成の事例を参考にしながら考察する。

2. キャリアとキャリア教育の現状

まずキャリアとは従来は経歴、履歴という意味に捉えられ、何らかの職業に従事した経験やそこで獲得した知識、技術、ノウハウのことをさすと考える。現在企業や社会が必要としているキャリアは、従来の経歴や履歴という静的な捉え方から、動的な捉え方に変わってきているようである。即ち、ビジネスに即戦力となるスキル、優れた実務経験を通じたビジネスマインド、幅広い人間力と人脈、などのスキルがある人材を必要としているようである。これは人材派遣ビジネスの成長や現在話題になっている「新卒派遣」ビジネスなどからも裏付けられるのではないだろうか。このようなスキルを学生が習得するためには医学、工学、教育、薬学など実質的なインターンを行っている学部、及びビジネススクールを除いて、現在の大学のカリキュラムでは難しいのではないだろうか。ではどのような

解決策があるのだろうか。以下の章で考察したい。

3. 今学生に必要なキャリア教育とは

文部科学省が新教育課程基準で示している「生きる力」は小中学校において主に総合教育の中で取り扱われているようである。まさに現在の大学生にはこの実践的な「生きる力」が必要ではないだろうか。受験勉強、大学という温室と言われる恵まれた環境で教育を受けてきた大学生に厳しい競争社会に乗り出していくための「生きる力」が付いているであろうか。社会の中で「生きる力」を学生が習得できる機会が大学教育に欠けているのではないだろうか。大学で専攻する分野の専門知識以外に必要な「生きる力」の能力を単純に捉えてみよう。

• 第一に即戦力となるスキル

ビジネスにすぐ活用できる技術、能力を即戦力となるスキルと捉える。情報産業であれば実践的なプログラミング、システムデザイン、データベース、ネットワーク、オペレーティングシステム等の構築能力である。経済産業省が提示した「ITスキル標準」²⁾に準拠したスキルも高度かつ実践的なスキルを狙っているのである。大学において社会で通用するこれらのスキルを学生に習得させることができるであろうか。また経営会計分野では、財務諸表を読み経営指標に基づいた経営分析ができる力、マーケティング分野では経営戦略に基づいた商品企画、営業戦略、事業戦略などを企画・構築する力であろう。さらに最近の経営学ではマネジメントからリーダーシップが主要な研究・教育課題になっているようである。即ち従来の管理能力に替わってリーダーシップ能力がこれからの経営の重要な能力になってきている。確かに専門教育で知識がついたとしても、企業が必要とする実践的なスキルに到達するのは困難である。ここに学生の能力と企業が求めている人材との間にギャップがある。

• 第二にビジネスマインドの養成

企業内で即戦力として活躍するためには、例え大学内という小さな社会で友達や先生と旨く話すこと、交渉できる力があつたとしても、社会の荒波で経験豊かな大人たちとある程度互角に話ができる実務経験や度胸が必要である。この能力を習得するためには実際の現場で業務を体験するしかない。すなわち長期的かつ実践的な体験学習〈インターンシップ〉である。今までの日本の大学教育は4年間のカリキュラムと必要な単位を修得すれば自動的に卒業できる仕組みであった。大学教育を即戦力として活用できる社会

との接点では医学、工学、教育などのインターンシップ以外はあまり積極的に取り組んできてはいなかった。近年社会科学系学部を含めインターンシップが5割強の割合で大学教育に取り入れてきているが、大半が2～3週間の短期の体験学習である。社会人と互角に話ができて、営業センス、起業家マインド、専門知識・技術等、プロフェッショナルとして裏付けられたビジネスマインドを持った人材の育成が必要ではないだろうか。伝統に基づいたドイツのマイスター制度なども本当のプロフェッショナルを育てる教育の仕組みであろう。

• 第三に人間力の醸成〈起業体験〉

人間としての幅や深みを会得することが望まれる。ビジネスには交渉がつきものであるから、お客との心の共感がなければ、ビジネスは失敗する。学生時代は学問、読書、人間関係を体験するが、生きる意味を考え、人生哲学を肌で学ぶには体験学習が必要になる。よく「キーマンが倒れたらどうする」といった不測の事態が発生した場合に動じず的確な判断処理ができるようにするためには、学生時代の人生体験がその後の人生の大きな転機になると思われる。体育会系の学生が企業に好まれる傾向にあるのは、機敏な判断力、協調性などが養われているためではないだろうか。この人間力を醸成する一つの手段として学生社長など起業体験がその手段となるだろう。前橋国際大学で進めている学内での「社長体験」(Tシャツの製作・販売会社)³⁾もこの典型的なベンチャービジネスの体験事例である。このケースでは学生がリスクテイクできる範囲でのビジネスの立ち上げである。競争社会においては、生涯という長いスパンを考えると、学生時代に何もしていないリスクの方が、何かをするリスクより高いといえるのではないだろうか。何かにチャレンジすることは例え失敗しても、次の課題が見えてきて将来の道筋が開けてくるものである。起業体験を通して変化に対するサバイバル能力を身につけ、学生時代から人脈を築き、失敗を糧として成長することができる全天候型人材の育成が可能になるのではないか。⁴⁾

4. ITスキル標準と高度IT人材育成システム開発事業

(1) ITスキル標準

経済産業省では高度なIT技術者の育成・活用を図るため、平成14年2月に「ITスキル標準 Ver1.0」を作成した。ITスキル標準は、ITサービス企業における戦略的な人材育成・調達の目安、あるいは自社人材のスキル基準の客観性把握、各種教育や研修サービス提供期間での教育・訓練プログラム提供におけるスキル向上内容の客観的提示、

プロフェッショナル個人のキャリアパス像やスキル開発に関する判断基準、行政におけるIT人材育成支援策の展開、政府調達において必要とする人材能力の判断指標として活用されることが期待されている。

(2) 高度IT人材育成システム開発事業⁵⁾

ITスキル標準に準拠した人材育成システムの開発と実効性の評価・実証を進めるため、経済産業省では平成14年度補正予算において、ITスキル標準に準拠した高度IT人材育成システム開発事業を進めている。この事業ではITスキル標準に準拠する教育訓練システムを開発・実施する事業者を富士総合研究所に委託して公募した。当事業は教育・研修方法、内容、スキルアップの成果を評価し、ITスキル標準に準拠した高度専門人材の育成方法・スキームを示していくことを目的としている。

〈高度IT人材育成システム開発事業の公募内容〉

スキーム	事業内容および育成方法
①教育訓練コース内容と構成	教育訓練コースとカリキュラム内容
②教育訓練方法	OJT、インターンシップ、演習、グループワーク、ケーススタディなど
③評価方法	教育訓練システムの効果測定の方法および評価方法
④受講対象者	教育訓練を受講する対象者のレベルおよび応募方法
⑤ITスキル標準との関係	教育訓練モデルとITスキル標準との関係
⑥教育訓練システムの有効性	教育訓練システムのITスキル標準を活用した高度人材育成に対する有効性
⑦教育訓練スケジュール	教育訓練システムの開発および教育訓練の実施スケジュール
⑧実施体制	教育訓練の円滑な実施とその効果測定が適切に行える体制
⑨教育訓練の継続性	当事業の終了後の教育訓練の構想、計画
⑩モチベーション維持の配慮	参加者のモチベーション維持に対する考え方

(株)富士総合研究所HPより)

5. キャリア教育を主体とした人材育成の事例

(1) テクノクラフト社の「ビジネススクール」の概要

東京都渋谷区に本社を置く(株)テクノクラフト社(斉藤孝春社長)は翻訳ソフトパッケージ「ロボワード」等を開発および販売しているソフトウェア開発のベンチャー企業である。同社は沖縄県那覇市が若年者のIT人材育成、情報企業誘致の事業推進に協力して、

2001年に学生のためのビジネススクールを那覇新都心に那覇事業所を設立した。当ビジネススクールは産・官・学による人材育成事業で、学生がIT企業の戦力として必要な経験とスキル（業務経験）を持つことができるようOJT(On The Job Training)によって教育訓練することを目的として設立された。2003年には沖縄市の要望に基づいて沖縄市内のITワークプラザにも事業所を開設した。また2003年6月には那覇事業所を那覇市IT創造館に移転し拡充している。⁶⁾

(2) ビジネススクールの目標

欧米諸国においては長期インターンシップによって学生が自らの時間を投資して、キャリアを積むことが一般的である。企業においてもキャリアとしてインターンシップ経験を重要視して採用する傾向にある。日本の大学教育システムではキャリアを積ませるカリキュラムがない。日本の多くの高校、大学で行っている短期インターンシップでは即戦力となるキャリアを積むことができない。当ビジネススクールでは即戦力となる人材の育成のためには、実務の経験、情報技術の習得だけでなく、企業人としてのビジネスマインド、機敏な連絡・報告能力、ビジネス遂行時の不測の事態に対する適切な対応能力、ヒューマンスキルといわれる交渉力や説得力、などの養成も不可欠であり、これらのスキルは実際の業務を遂行して身に付ける以外に方法がないとしている。

(3) ビジネススクールの現状

ビジネススクールでは沖縄県内の3大学と連携し、総勢30名強の学生（2年生～4年生）が常時大学の授業終了後、ビジネススクールに集まりそれぞれ与えられた仕事や勉強を行っている。私の前任の名桜大学の学生も参加していた。

作業形態はすべて同社のグループウェアによる掲示板での社長の指示により作業が行われている。作業指示、作業実績、進捗状況、出勤状況、突発的なトラブル、質問事項、その他事務的な報告・連絡はすべてネットで指示・報告が行われている。毎日のルーチンワークを通して実際のビジネスを遂行しているところに、実務に対する実践感覚であるビジネスマインドが身に付くようである。現に本年卒業した実習生は既に同社社長の片腕として秘書の役についている。

作業内容は主にPHPを使用したWebアプリケーションのシステム開発とテスト作業や画面設計、パッケージ（翻訳ソフトロボワード）の製品デザイン、委託計算作業のオペレーション、Webサイト（よせなべオンライン）の企画・デザイン・運営・管理業務などを行っており、さすがITの先進企業の実務内容である。

学生へのIT基礎教育については同社が提供するe-ラーニングを用いてC言語やJava

言語を学習している。主に入学して2～3ヶ月の学生であり、数ヶ月後には実際のシステム開発ができるようになっている。

沖縄県内の大学の教員の評価であるが、この実践的な取り組みが評価され、同社の実際の開発業務案件について共同開発のかたちで学生を参加させ、これを卒業制作に取り入れようと、担当ゼミの学生をビジネススクールに参加させている。また先に述べた経済産業省の「高度IT人材育成システム開発事業」に応募し、同社のこれまでの活動が評価され採択された。今後の展開としてはこの事業計画に則ってITスキル標準に準拠したより具体的実践的な人材育成の取り組みの計画が実施されようとしている。

(4) ビジネススクールの効果および評価

ビジネススクールの効果を学生・大学側にとって評価してみる。

① 学生の学業に対するモチベーションの向上

参加している学生は夏休み期間中毎日ビジネススクールに来て勉強や業務を行っている。参加した学生としない学生とでは学業などの取り組みで明確な差が現れているようである。参加した学生に対してほとんどの大学で単位交付をカリキュラムに組み込んでいる。従来、卒業制作として取り上げられるテーマは先生から与えられたものか、文献上の仮想的なテーマになりがちであったが、ビジネススクールでの実際の開発案件を取り上げるにより、よりリアルで実践的な研究となり、その結果は将来の職業に結び付くキャリアとなり一挙両得である。欧米で行われているインターンシップに近い形態である。

② 仕事に対する責任感と実務能力の向上によるキャリア修得

アプリケーションのシステム開発や情報処理のオペレーションを経験することにより、製品開発と同時に品質活動（品質面や納期面）の体験、開発システムのプロジェクトの責任感、共同作業によるチームワーク、実業務の技術修得など、在学中ではできないキャリアの取得が可能になる。

一方、企業側から見た効果をあげると

① 製品開発の一部をビジネススクールで行うことについて、最初は「学生が業務を行う」ことに対して懐疑的であった顧客も、その結果の品質の高さに対して顧客からも高い評価を受けているようである。

② テクノクラフト社にとっては東京では得られない設備（建物は那覇市、沖縄市が廉価に貸与）や学生の労働力を獲得でき、また業務をビジネススクールで実施すること（一種のアウトソーシング）により、コストの削減を実現している。

沖縄在任中にビジネススクールを何度も訪問し学生達の仕事振りを見学してきたが、

平成15年の夏に新たにオープンした那覇事業所を見学した。夏休み中であったが午後から学生がめいめい好きな時間にオフィスにきてパソコンに向かい、自分に与えられた仕事や勉強を行っていた。入校して2～3ヶ月の学生はC言語の勉強を、半月くらいの経験の学生はWebアプリケーション開発ソフトであるPHPによるソフト開発を行っていた。大学の研究室や教室と違って目的を持って各人が自由に真剣に仕事や勉強に取り組んでいる姿を見ることができた。作業スペースは新設された那覇市IT創造館の4階の広い部屋でパソコン設備やネットワークの回線能力が充実しており恵まれた環境である。

(5) ビジネススクール経営者のリーダーシップ

経営はマネージメントからリーダーシップに変わっている中で、まさにビジネススクールの経営者である斉藤社長は先頭に立って学生に対して厳しくビジネスマインドとITの指導を行いリーダーシップを発揮している。学生時代から情報技術に堪能で、汎用系からクライアントサーバ系まで幅広くITスキルを身に付けていることがリーダーシップを発揮できる源泉になっている。シリコンバレーの企業群が技術に裏付けられたリーダーシップによって成功しているように、テクノクラフト社は東京、沖縄、北京を拠点にベンチャー企業として着実に発展している。ビジネススクールでの学生への実践的な教育はまさに今の大学教育では実現できない教育モデルである。

6. 産・学によるソリューションセンター構想

先に述べたビジネススクールの事例では学生のIT人材育成を中心目標としていたが、ソリューションセンター構想では地域社会と大学とが提携して、地域の中小企業の活性化と学生の人材育成を主眼にした産学提携型の人材育成を目的としている。

(1) ソリューションセンターの趣旨と目的

当構想では大学教員が保有する様々な知的資産や技術資産を活用し、地域の中小企業および地場産業の活性化と振興に寄与することを第一の目的とする。同時に学生が実務を経験することによって、实际的・実践的な実務体験、起業体験を通して、キャリア修得の機会を提供することを第二の目的としている。最終的には、これらの支援活動、人材育成を通じて産・学（ないし産・学・官）の交流の場が構築でき、地域に根ざした大学を目指すことを目的とする。

(2) ソリューションセンターが提供するサービスメニュー

中小企業を支援する経営計画・診断・分析、情報処理支援、および人材育成サービスが主なサービスメニューとなるが、考えられる各分野別のメニューを以下に述べる。

サービスメニュー	具体的サービス内容
● 経営管理支援サービス	
・ 経営分析サービス（簡易経営診断）	予想損益から資金繰りまでのシミュレーション （Excelなどを用いて）
・ 短期経営計画指導・支援サービス	
・ベンチャービジネス立ち上げの指導・支援サービス	事業計画、資金計画、マーケティング
・設備近代化資金等の公的金融制度活用支援サービス	設備投資効果の事前判断・長期借入金の償還計画
・分社化支援サービス	
・地域社会の活性化支援サービス	・街づくりや地域のコミュニケーション作り ・ボランティア活動
・市街地活性化支援サービス	・祭りや各種イベントのコーディネート
● IT支援サービス	
・経営管理システムの構築支援サービス （上流工程のコンサルテーション）	・進捗管理・納期管理システム・原価計算・原価管理システム・給与計算システム・部署別会計システム
・データ処理サービス	・パソコン系パッケージソフトによるデータ入出力支援サービス（Excel等を用いて）
● 地域社会の人材育成のサービス	
・人材育成支援サービス	・幹部社員研修・中堅社員研修・新入社員研修 ・現場担当者、管理者へのビジネスゲーム研修
・IT講習会	・市町村職員や社員向けIT講習会

(3) 対象とする顧客

地域の中小企業、市町村役場、商工会、医師会、業界団体など、地域に根ざして活動している組織を対象にアプローチし、取り組み方、業務内容とレベルなど、実情に合わせて変化を持たせたサービスが考えられる。

(4) 組織体制

ソリューションセンターを運営する主体は教員と学生になるが、組織体制として次表のような役職と役割が予想される。

役 職	役割と仕事内容
社長兼営業 (教員または学生)	組織管理(全体のまとめ)、営業活動、契約のレビュー 案件毎のプロジェクト管理
顧問・監査 (教員)	組織運営に対する監査とアドバイス 契約案件のレビュー、リスク評価、技術指導、会計監査
営業部門部長兼営業 (学生)	各サービス部門の営業活動、見積・契約・レビュー 案件実行責任者、リスク評価 案件毎のプロジェクト管理
社員(実行担当者) (学生、教員)	契約案件に対する実行と納品 プロジェクト報告〈進捗管理、品質管理、コスト管理〉
庶務会計担当 (学生)	契約案件の事務作業 会計処理、広報担当 機密保持、著作権等の管理と追跡
技術アドバイザー (教員)	技術指導とリスク評価 新分野の開拓

(5) ソリューションセンター設立の手順と課題

当活動は教員の積極的な取り組みが成功要因であろう。以下教員の役割も含めセンターの設立手順と課題を述べる。

① 教員の専門分野のスキルの棚卸などの調査

主体となる担当教員の専門分野とスキルの棚卸を行い、どのようなスキルがサービスメニューに組み込めるかを調査する必要がある。

② フィージビリティスタディとサービス分野の決定

教員および学生のサービスメニューに対する実行可能性の検証を行い、当初実施するメニューの確定を行う。

③ 参加学生の選定と教育訓練

参加する意欲ある学生を選考し、彼らに対してソリューションセンターを運営する知識とノウハウ、起業家としてのやる気、サービスメニューを遂行する知識・技術などの教育訓練を行う。

④ 顧客の開拓

最初にサービスを実行する顧客を獲得する。サービスメニューに沿って、このプログラムに協力・支援していただく企業や組織を開拓する。課題としてはテストケースであり顧客の協力が必要であり、地域の人材育成、地域振興の視点から理解を得ることが必要になってくる。

⑤ 大学カリキュラムとの関係

学生のモチベーションとしても正規の科目、例えばインターンシップ科目として単位認定が望まれるので、カリキュラムの検討が必要になる。

⑥ 大学・企業・官公庁の支援体制

サービスの実行する場所や施設が必要になる。場所はやはり大学教育との一環であるが、コンピュータ設備等が揃った外部の施設か学内の施設の確保である。この場合、外部の施設であれば企業や公的施設の借用など、企業や公的機関での協力が必要になる。

⑦ ホームページ等の宣伝

ソリューションセンターのメニューをホームページ等インターネットで宣伝することにより、顧客の開拓や一般社会にPRすることになり、開かれた大学として社会に認知され、ひいては受験生獲得にも一役買うことができるであろう。

7. 今後の課題

国立大学の法人化に符合して、多くの大学では産学提携プロジェクトの取り組みが行なわれようとしている。特に地方私立大学では社会に開かれた大学、社会とともに歩む大学でなければ生残れなくなる時代である。一方、日本の中小企業が国際競争力を維持し生き残っていくためには、よい人材を確保し育成していくことが重要になっている。一方地域振興の観点から地域の企業や業界を活性化させるための方策や人材育成が大きな社会的な課題となっている。従来大学の役割は基礎知識と人間性の教育を行い、人材育成は企業が行うという考え方から、地域社会や企業がどのような人材を必要としているのかを念頭におきながら、産業界と共に人材育成を行っていく時代ではないだろうか。企業にとっても従来の新卒を採用して、一から教育を行うのではビジネススピードに合わせた即戦力となる人材を短期に育成できない。大学にとっては企業が要望しているキャリアを持った学生を供給するのは大学の力だけでは限界がある。人材育成の仕組みを産・学が提携して構築していくことが緊急の課題ではないだろうか。しかし、これを実行する上では多くの課題が残されている。大学側では教員の積極的な取り組みとスキルの提供、カリキュラムとしての取り組み、施設や設備の拡充である。同時にインターンシップ等学生が積極的に参加できる魅力的なカリキュラムが求められる。

これからは教員自ら社会とのチャンネルを作り、自らの知識や技術を企業や社会と共有し、企業側は技術やノウハウ、教育手法を大学や学生に提供することにより、短期に人材育成を図ることができる仕組みを構築することが可能になるであろう。その結果企業にとっ

ても長期的にみた人材育成のコストが削減でき、ビジネスに貢献できるのではないだろうか。事例や構想で述べた産学提携の人材育成事業が企業および大学にとって差別化された人材育成のためのビジネスモデルになるのではないか。

〈注〉

- 1) 朝日新聞平成15年11月10日付「就職内定率女子高生3割切る」
- 2) ITスキル標準ーITサービス・プロフェッショナル育成の基盤構築に向けて(経済産業省)
- 3) 上毛新聞平成15年11月15日付「起業センス社長で磨け」
- 4) 石川公洋「就職と人生を成功させる大学教育」九州ルーテル学院大学紀要 No.30 July 2003
- 5) 経済産業省の事業である「2003年度高度IT人材育成開発事業(ITSS)」
- 6) テクノクラフト社会社紹介