

# 社会が要請する能力を定義し 大学教育全体で育成を図る

## 法政大学

法政大学は、「社会が求める能力は、これまでの大学教育を通して身に付けられる」という考えの下、就業力の育成に取り組んでいる。独自に就業力を3つの要素（「文書作成力」「情報収集・分析・発信力」「状況判断・行動力」）に定義し、大学教育とのつながりを教員や学生に意識させようと努めている。

### 大学教育が社会人育成に果たしてきた役割を重視

法政大学は「自立型人材の育成」を教育理念として掲げている。これは「自由と進歩」という建学の精神に基づき、「既成概念に捉われない自由な発想で考え、新しい問題に積極的にチャレンジする人材」を育てていこうとするものだ。

この「自立型人材の育成」を具体的に推し進める事業の一環として、「就業力を育てる3ステップシステム」をまとめ、文部科学省の「大学生の就業力育成支援事業（就業力GP）」に選定された。これは「社会が求める能力は、これまでの大学教育を通して身に付けられる」という法政大学の考え方を基本方針としている。

基本方針を出した背景としては、これまでには教育する教員の側も教育される学生の側も、「大学教育が就業力育成につながっている」という認識を持っていなかったという考えが出発点となっている。その認識を深めるために、新たにキャリア教育プログラムを整えたのである。

### 独自の方針により3つの基本能力を定義

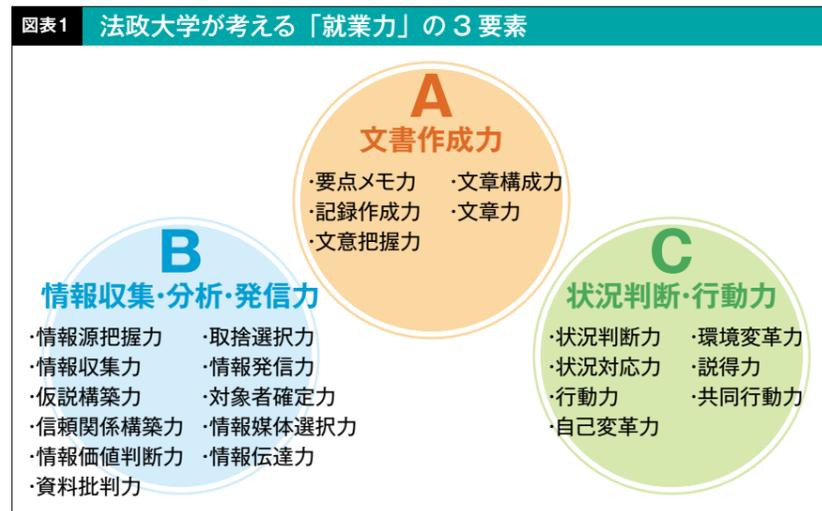
このプログラムでは、ビジネスの現場で求められる基本的な能力を育成するために、就業力を「文書作成力」「情報収集・分析・発信力」「状況判断・行動力」という3つの要素からなるものと定義し、大学教育できちんと育てるようにしている（図表1）。

1番目の「文書作成力」は、議事録の作成や企画の提案をはじめ、ビジネスの現場において頻りに文書を作成す

るところから設定された。

「一般的に新入社員は『まともな文章が書けない』と指摘されることが多い。これは講義内容の要点をメモし、それを文章としてまとめ直すトレーニングによって、普段の授業で養うことができるはずだ」と藤村博之 GP プロジェクトリーダーは説明する。

また、ビジネスの現場においては、問題解決に向けてデータを収集し、それを分析して仮説を検討する能力も求められる。これを2番目の「情報収集・分析・発信力」としてプログラム



に落とし込んだ。「仮説を立ててデータを収集し、考えをまとめる」という流れは、論文を書くときに必要とされる力と重なる。

仕事においては、考えをまとめるだけでは十分でなく、実際の行動に移さなければならない。そこで、状況を判断し、自ら課題解決の行動を起こす「状況判断・行動力」が最後に定義されている。「これは、サークル活動などの課外活動やゼミを通して育成できる。ゼミのグループ発表でメンバーが急病で欠席することもあるだろう。しかし、発表を中止するわけにはいかない。そんなとき、学生は自分たちで状況を判断して対応を考え、行動を起こすという経験をするはずだ。このような場面を通して、状況判断・行動力が養われる」と藤村 GP プロジェクトリーダーは言う。

この3つの要素を学生に身に付けさせるには、教員にも基本認識と意図を理解してもらう必要がある。そこで東京・市ヶ谷地区にある7つの学部で、この基本認識をあらためて説明した。

「これまでのやり方を変えるのではなく、就業力のどの要素と関連があるのかを意識しながら授業をしてほしい。例えば、文学部で『枕草子』を研究するのであれば、今までの知識教育に加え、方法論を教えることが大切だ。テーマに沿った情報収集、分析の方法、分析結果のまとめ方は仕事でも生かされる。そういったことを、授業できちんと学生に教えていただきたいと伝えた」（藤村 GP プロジェクトリーダー）。

この説明は、教員たちに好意的に受け止められ、理解が得られたようだ。

### 3つのステップでキャリア意識を向上させる

3つの就業力の要素の定義は「就業

図表2 就業力を育てる3ステップシステム

STEP1: 気づき	STEP2: 成長	STEP3: 発展
<b>高大連携プログラム</b> ①出前講座 ②高校生向け連続キャリアガイダンス ③大学授業聴講 ④高校のキャリアプログラム実施支援	<b>正課教育</b> ①教養科目「キャリアデザイン入門」「就業基礎力養成ⅠⅡ」 ②専門科目「キャリア・マネジメントⅠⅡ」「就業応用力養成ⅠⅡ」「文学部生のキャリア形成」「現代のコモンセンス」 ③シラバスへの記述 ④就業力測定手法開発 ⑤就業力育成コンテンツ試行ほか  <b>正課外教育</b> キャリアセンターとエクステンションカレッジによるプログラム	<b>就労知識講座</b> ①労働者の権利と義務 ②社会・経済・雇用の状況 ③税金・社会保険・年金 ④男女共同参画 ⑤ワークライフバランス  <b>職業コミュニティ</b> ①学生と卒業生（就労後3年未満、中堅、ベテラン）の接触 ②中堅・ベテラン社会人による就労後3年未満社会人の相談対応

力を育てる3ステップシステム」のスタート地点にあたるものであり、就業力を「STEP1: 気づき」「STEP2: 成長」「STEP3: 発展」という3つのステップを踏んで育てていく（図表2）。

「STEP1: 気づき」では、高大連携プログラムを組み、高校生向けの出前講座や連続キャリアガイダンスを実施する。

「STEP2: 成長」では、正課科目として「キャリアデザイン入門」や「キャリア・マネジメント」などを設け、社会で必要とされる能力について考えさせる取り組みを行ってきた。しかし、このような授業を行っても、仕事の経験がない学生には実感が伴わないため、大学教育と就業力のつながりを伝えることは難しかったという。

そこで、テレビドラマを教材に使用して、会社員の主人公やその周りで働く人々の行動について、ディスカッションを行わせた。この結果、学生は働くうえで必要な知識や技能の一端を知り、大学教育と就業力のつながりが理解できるようになっているようだ。

今後はこれを発展させた取り組みとして、オリジナルドラマを制作し、グループディスカッション用の教材とし

て使うことも予定している。

「STEP3: 発展」では、就労に関連した制度等を学ぶ「就労知識講座」を実施している。また、社会人として働くことが明確にイメージできない学生に対して、卒業生と在学学生が日常的に情報を交換できる「職業コミュニティ」という場を段階的につくる準備も進んでいる。これはOB・OG訪問とは異なり、企業に関する情報交換をするのではなく、「社会で働くとはどういうことなのか」を気軽に語らえる場所と機会をつくるねらいがある。

### 測定手法の開発と企業へのアピールが課題

「日本の大学教育における就業力の標準をつくること」を今後の目標としている。その一環として標準化した就業力測定手法の開発に取り組んでいる。具体的には3つの要素に分けた就業力の評価を、在学中に4回程度行うことを想定している。

自学が行っている取り組みを企業に伝え、理解してもらう方法も考えなければならないという。企業が欲している新入社員像に対して、このプログラムの有効性をどうアピールするのか、今後の取り組みが注目される。