

第1回茨城大学就業力育成支援に関する懇談会要録

日時 平成25年3月1日(金) 10時30分～12時00分
場所 ホテル・テラス・ザ・ガーデン水戸 2階(シーズンズコートⅡ)
出席者 懇談会学外委員 日立製作所 電力システム社 日立事業所 総務部長 有馬喜代貴 様
茨城県信用組合 理事・人事部長 高根 薫 様
ホテルグランド東雲 取締役社長 市川一隆 様
茨城日産自動車株式会社 総務・人事部長 佐藤 繁 様
茨城大学就業力育成実施専門委員会 神谷委員長、佐藤副委員長、本田委員、蜂屋委員
陪席者 茨城産業会議 事務局長 沢畑 慎志 様
同 総務・企画担当部長 篠原 崇邦 様(茨城県経営者協会)
同 産業政策担当課長 米川 泰史 様
茨城大学 陸名学務課長、長谷川学生就職支援センター事務室長、矢内学務課長補佐、
高橋教養教育係長、大貫大学教育センター係長、シスワント大学教育セン
ター係員
司会 佐藤副委員長

進行スケジュール

- (1) 開会挨拶 神谷委員長
- (2) 参加者の紹介
- (3) 事業報告「茨城大学の就業力育成について」
茨城大学 大学教育センター准教授 蜂屋大八
- (4) 質疑応答・懇談
- (5) 閉会挨拶 佐藤副委員長

最初に、司会の佐藤副委員長より挨拶と配付資料の確認があった。

(1) 神谷委員長より開会の挨拶

本懇談会は、茨城大学における一連の就業力育成支援事業のひとつとして立ち上げられたものである。本日はその第1回目であるため、産業界の皆様のお立場から、茨城大学、大学教育一般、あるいは大学教員に対する忌憚のないご意見、ご要望をまずはうかがう機会とし、それを参考に今後の事業展開を検討していくこととしたい。

社会に対する大学の反応性が鈍いことは認めざるを得ないが、それでも社会からの要望に対応していく必要がある。現在の社会からの要望とは「グローバル化」と「雇用問題」への対応であると考え。数年前より文部科学省で大学生に対する就業力育成を支援する取組が始まり、第2弾である現在の取組では特に産業界との連携を強化することが柱となっている。これまでも茨城大学では、茨城県の経営者協会と連携しつつさまざまな取組を行ってきたが、さらに本懇談会が事業に加わることになる。

焦点となるのは、大学教育と雇用問題を結びつけることであるが、このことについて最近話題になったこととして「七五三問題」が挙げられる。約3割の大卒者が入社後3年以内に離職

しているというデータから、社会に出て働くことの覚悟と心構えが学生に備わっていないのではないかという疑念が大学教育と関連づけて論じられた。この問題が、文科省が大学生の就業力育成に本格的に取り組むことになったきっかけとなった。

七五三問題の原因として、ひとつには厳しい労働市場の中で自らの希望した職に就くことが叶わずミスマッチが増えたこと、また自分の向き・不向きややりたいことを考慮せずに大企業安定志向だけで就職先を選んでしまう傾向、さらには昨今の国際競争激化の中で企業が以前ほど十分に教育研修が行えないことなどが考えられる。

また、ミスマッチといえば、単に学生が希望する企業に入れなかったということだけでなく、学生と企業の間には大きな認識のズレがあることも問題となっている。平成21年に経産省が行ったアンケートで、企業が考える「学生に不足している」能力と、学生が「すでに自分が身につけていると思う」能力について調査したデータによると、両者の意識レベルに大きなズレがあることがわかった。たとえば、「主体性」や「粘り強さ」という項目について、学生は自分にそれが不足しているという認識はないが、企業側は大きく不足していると捉えている。そこで経産省は、社会人基礎力を大学で身につけさせるための取組を始めた。

こうしたミスマッチ解消のために大学としてどのようなことができるか、今後の教育のあり方に大きく関わってくるのであるが、一方で大学の体質として変化を起こすことは容易ではなく、対応する努力をしても我々の考えの及ばない面が多々ある。その点について今後本懇談会を通じて皆様に率直にご教示いただき、我々の努力をご支援いただければ大変ありがたいと考えている。

(2) 司会より、学外委員、大学側出席者、学外陪席者、学内陪席者 それぞれの紹介

(3) 茨城大学 大学教育センター キャリア教育部の蜂屋教員より事業報告

「茨城大学の就業力育成について」

資料にもとづいてこれまでの取組に関する報告があった。

(4) 引き続き蜂屋教員の進行により、質疑応答・懇談

○有馬委員

(事業報告中の PBL に関する内容に関して) 私自身は社会学科の出身であるが、大学の時にチームで取り組んだケーブルテレビに関する PBL 授業は、今でも大変印象に残っている。

学生は身につけていると思っているが企業側から見ると実際には足りていない能力として、コミュニケーション能力が挙げられる。今の子どもたちは、顧客に何が問題かを尋ねる、何かを依頼してくるといったことができず、説得する力もない。大卒者に期待するところは調整力。かつてそうした能力は入社後に教育していたものであるが、今の学生のレベルはその教育を受けられる前提にも至っていない。

大学の教育の中でそれらを培うなら事業報告にあった PBL 形式のカリキュラムになるかと思うが、内容的にはもっと各学科の専門性との関連がある方がよい。社会学科ならばあのような形になると思う。

○高根委員

人事を担当している。入社後まもなく退職していく社員の退職理由を調べると、「この仕事

は私には向かない」という理由が多い。弊社では配属後1年ないしは2年の間は必ず渉外を担当させるが、その際に折衝力、対話力がないと仕事がうまくいかず、自分には向かないと考えて辞めてしまう。

大学では、今以上に企業研究をし、企業の業務内容がどういうものかをもっと教えてほしい。それが学生自身の能力、資質と照らし合わせてどうかということをもっと見極めた上で企業を選択してほしい。

金融機関は対人コミュニケーションを避けて通れない業種であり、コミュニケーション能力が不足しているから向いていない、だから辞めるというのではどうしようもない。

また、就職活動は大学3年の秋頃から始まり、4年生の5月頃に内定が出るのが普通だと思うが、学生としてもっとも勉強できるこの時期に就職活動をしなければならないという状況にある。そこで弊社では内定者に対し、これから卒業まで本来の勉学をしっかりとやってほしいと話している。学生時代に勉強をしっかりとやって、その分野に関して私は誰にも負けないという気持ちが持てれば、あるとき挫折してもその経験を思い出せるし、社会人生活の一助になることと思う。

しかし内定者に聞くと、実際には就職が決まった後は遊ぶというのがひとつの流れになってしまっているようなので、大学にはそのあたりを考えてほしい。

○市川委員

弊社はホテルというサービス業で、専門的知識をもって就職してくる人はいないが、直接お客様と接しお話しする業務であるため、コミュニケーション能力が必須である。それが不足しているのを大学でどう教育するかというのは難しい話で、個人の資質という面もかなりある。

弊社は事業所がつくばにあり、筑波大学大学院で説明会をしたことがある。学生は70名ほど来場し、そのうち7割強が中国人・韓国人、残りが日本人であった。質疑応答では30名ほどの手が挙げたが、それらはすべて中国人・韓国人であった。その後、参加者の中から中国人・韓国人の4人と、日本人2人が10ヶ月間当ホテルにアルバイトとして入り、工学部系の先生の指導のもとサービス業として当ホテルはどうしていったらよりよくなれるかという分析をしていただいた。

それらのアルバイト生のうち、中国人・韓国人は一部上場の一流商社などに次々と就職を決めた一方、日本人は優秀ではあったがベンチャー企業に決まった。ベンチャー企業が悪いというのではないが、そういう現実がある。このように中国人・韓国人にはどんどん質問してくるような積極性があるが、日本人は、国民性もあるだろうがそういうところに欠けている。

大卒者が3年で離職するということに関していえば、マスコミに左右されているところが大きいにある。本人たちはキャリアアップと思っているようだが、実際に我々から見ると単に飽きっぽく続かないだけであり、我慢ができなくて辞めていくようにしか見えない。大学としてはマスコミの言うことに左右されてはいけないということを教えていく必要があるだろう。

当ホテルでは60数名の筑波大生がアルバイトしている。ひと昔前は仲間を差し置いても自分をシフトに入れてほしいと皆が思っていたものだが、今の学生はゆとり教育の影響か、自分の時間が大切なので、とバイトにあまり入りたがらない。そのあたりの意識も少し問題なのではないかと思う。

学生にとって、就職するにあたって自らの適性を見極めるというのはなかなか難しいことであろうが、大学において、働くということや各業界の特性などを噛み砕いて学生に教えていくことができれば、3割が離職というような状況にはならないのではないかと。

○佐藤委員

先ほどから話に出ているコミュニケーション能力は、やはり弊社に応募する学生にも不足しているといえる。説明会などで何も質問してこない。

入社してからさまざまな教育はもちろんするが、同級生や同期たちとの横の並びのコミュニケーションは皆できるにもかかわらず、上司や先輩との縦のコミュニケーションはできず、下の者からコミュニケーションを持ちかけることがない。県内50ほどの弊社支店に対して常に言っているのは、コミュニケーション作りをするのは上司だということ。

退職者に関して、退職理由として最近多いのは鬱病。鬱による休職を繰り返したのちに退職というケースが多い。また、縦のコミュニケーションができないため、上司、先輩からの指示がないと何をしようかわからないという状況に陥る。先輩に帰れと言われていないので帰れない、と考えるような指示待ち状態。

また、面接で何度も落ちる人に共通しているのは、面接は30分間のパフォーマンスであるということを理解していないところである。人生のかかったその30分間に全力で集中できていない。こちらは模範的で理想的な受け答えを聞いているのではなく、その人のパフォーマンスを見ている。

就職先を選ぶ際に企業名だけで選んでいる人が多いようだが、どの企業にもさまざまな職種がある。実際に入社してみると社名から想像していたのと違う業務をしている部署もある。大学3年の就職活動の前に、企業名ではなく自分が何をしたいのかをよく考えて、就職先が自分の道と合わなかったということが起こらないようにしていただきたい。

私はもともと銀行に勤めていた。現在は車の営業会社だが、私はこの仕事で人と対することが楽しく、お客様と長年のおつきあいができることが楽しいと思える。誰でも、自分がやって楽しい仕事、もくもくとやって楽しい仕事があるはずだからそれを見極めてほしい。

この社会は縦社会である。大学において縦のつながりを学ぶ場がたくさんあることは大切。

続いて学内出席者よりコメント

○神谷委員長

大変貴重なご意見をいただいた。共通して話題に上ったコミュニケーション能力について、テクニックとしてのコミュニケーション能力というよりは、人と関わってこうとする積極性の足りなさがネックになっていると受け止めた。それを大学としてどのように強化していくかということになるが、先ほどの事業報告にあったようなPBL授業などチームで取り組むプロジェクトがそれに当たるかと思う。しかしながらPBL科目は全学生をカバーしておらず、履修する学生はもともとある程度積極性を持っているタイプが中心になりがちであり、授業に入っていない学生には効果が及ばないという側面もある。今後できるだけ広くPBLを取り入れ、多くの学生が参加するように検討したい。

PBL科目以外でどのように積極性やコミュニケーション能力を育成していくかということについて、企業の皆様が社内教育などで行っている方法の中に大学でも取り入れられる要素があるかもしれないので、その点について今後ご教示いただければありがたい。

もうひとつ話題に出た「企業の中身を知る」ということに関しては、現在の大学の講義の中でそれを行うのは実際難しい。一方でインターンシップなどに参加する学生はそれに触れる機会があるが、インターンシップは受け入れ企業側に大変な手間と労力をおかけするためあまり

無理をお願いするわけにもいかない。そこでインターンシップよりももう少し企業に負担のない形としてジョブ・シャドウイングなどが検討されている。お仕事をされている方に1日でも2日でもついて見させていただきだけでも、学生にとってはわかりやすい部分もあろうと考えている。大学側としてそうした働きかけを進めていきたい。

また、縦のコミュニケーションという話題について、学生が考えるコミュニケーションとは仲間内でのコミュニケーションのことであり、上司や顧客とのコミュニケーションではない。これは授業の中で取り入れて育成することが可能な面もあると思う。ステップアップ科目に「社会人入門」という授業があり、経営学の先生が担当している。会社という組織で経営者またはリーダーがどのようなことを考え、何を目標に動いているのかといった内容を知ると同時に、それに対するフォロワーとしての自分の役割を理解することを目的とする。仲間内ではなく組織の中におけるコミュニケーションを学ぶ場にもなっていると思う。

学生は、自分のやりたいことを考えていないわけではないのだが、企業に入社するとすぐにその内容につながる業務を担当できると勘違いしている節がある。実際はそうではなく、社内でいろいろな業務を担当し経験を積んでいくうちに運が良ければ希望の業務に携われるのであるということをお教えることは必要であろう。

○佐藤副委員長

大学に進む者が過半数になった今、大学生としての力をどうつけるかという問題がある。ゆとり教育によって、小学校、中学校、高校それぞれで積み残されたことのすべてのツケを大学が一手に引き受けている状態である。先ほどの事業報告にあったPBL授業も、地域に入って行きさまざまな年代の人と関わることで態度・ふるまいを含めた総合力が試される。こうしたことは従来の大学では考えられなかったことである。

アルバイトの話が出たが、従来、アルバイトは学生にとって仕事を覚え先輩にしつけられる場であった。しかしながら昨今は、少子化によって必ずしもアルバイトをしなくてもよいようになり、社会や生活の中で育てられていくそのような機会が残念ながら少なくなりつつある。だからこそ大学の中でもっと力を付けてほしいという要請が強まっていると言える。

このように、従来の大学のあり方に対し課題が増えていることから、産業界の皆様からのお知恵を拝借してカリキュラム改善などを進めていきたいというのがこの事業の狙いである。今後もぜひご相談させていただきたい。

○本田委員

学外委員の皆様それぞれの話に大変感銘を受けた。

有馬委員から、PBL授業では取り扱うイベントと本来の専門分野を一致させるべきだというご意見、高根委員から就職が決まった学生はやりたかった勉強を卒業までがんばってやるべきというご意見をいただいた。これらのご意見について、教員の立場としては、いつか大学まで学問を修めた甲斐があってほしい、たとえ専門と関連性のない職種に就いたとしてもいつか学生の役に立ってほしいと願っているので、ありがたく拝聴した。

市川委員より、中国人・韓国人の留学生の積極性と日本人との違いについて話が出たが、これは私も日頃から感じるところである。ハングリー精神という言い方があるが、日本に留学する子女は本國で飢えて死ぬような境遇にはないはずで、むしろ日本人の向上心のなさを教員の立場からどのように教育し積極性を植え付けていくのかという点で、いろいろと反省すべきものがある。

佐藤委員が何度も口にされた縦のコミュニケーションについて、言われる通り今の学生はで

きない。大学の先輩に対してもできない者もいる。サークルやアルバイトの仲間関係のみで自分にコミュニケーション能力が備わったと錯覚してとらえている。

学生は、入社してから数年間、自分を一人前に育てるために会社が多大な負担と投資をしているという事実を知らない。どんなに説明しても、いただける給与は自分の実力によるものだと勘違いして認識する。そここのところをどうか斟酌いただければと思う。

今後大学に対するさまざまなご提案と、お預かりいただく新入社員について、どうかよろしくお願ひしたい。

○蜂屋委員

担当する PBL 科目では、なるべく社会の方々との接点を持つようにし、地域作りのプロジェクトでは必ず農家に民泊することを取り入れている。さまざまな世代との生活を体験することによってそうした人間関係に短時間でも触れることができるのではと考えている。また地域の方々に教えていただくことも多々ある。

この事業は、当初の2年間は大学内で閉じた形で展開していたが、今年度から産業界のニーズを踏まえるという視点に変わった。今後、産業界の皆様のご意見を取り入れ、お力添えをいただきながら、ここからスタートという気持ちで進めてゆきたい。

(5) 佐藤副委員長より閉会の挨拶

本日の懇談会に関するご質問、また追加でご意見などがあれば担当部署の者がうかがうので、手元の資料にあるメールアドレスへぜひお寄せいただきたい。本日はお忙しいところ誠にありがとうございました。