

## <研究ノート>

# 大学生の自律性と社会性の育成

—ゼミナールとクラブ・サークルを事例として—

信 夫 千佳子

## 1. はじめに

昨今、大卒学生を採用する企業側から「最近の大卒社員は、主体性がない、行動力がない、チームワーク力がない、学力が低い」などの声が聞かれるようになった。

このような産業界の評価に対して国や学会でも積極的な取り組みが始まっている。経済産業省では「社会人基礎力」(2006)と称して「前に踏み出す力」, 「考え抜く力」, 「チームで働く力」という3つの能力に分類し、提言を行なっている<sup>1)</sup>。厚生労働省では「若年者就職基礎能力」(2006)と命名して「コミュニケーション能力」, 「職業人意識」, 「ビジネスマナー」, 「基礎学力」, 「資格取得」の5つの領域に分け、制度化した<sup>2)</sup>。文部科学省では「学士力」として「知識・理解」, 「汎用的技能」, 「態度・志向性」, 「統合的な学習経験と創造的思考力」という4つの領域を挙げている<sup>3)</sup>。

経営学, 商学, 会計学, 経営情報学, 経営工学などの教育問題を研究する

1) (財)経済産業調査会『「社会人基礎力に関する研究会」中間取りまとめ』『経済産業広報』No.15946, 2006年2月22日, 5~6頁。

2) 厚生労働省「厚生労働省における主な職業能力評価制度」(厚生労働省参考資料) 2007年5月23日。この取り組みは、2012年に終了した。[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou/2/job/dai1/siryou4\\_2.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou/2/job/dai1/siryou4_2.pdf)

3) 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」2008年12月24日, 12~13頁。  
[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/)

キーワード：自律性, 社会性, 社会人基礎力, 大学教育, ゼミナールとクラブ・サークル

ビジネス系教育会議・第26回大会（2009年8月8日～9日、桃山学院大学にて開催）では、「ビジネス系大学教育と社会人基礎力育成教育の接点と統合を考える—新しい教育のあり方を求めて—」という統一テーマのもと、「なぜいま社会人基礎力育成が必要とされるのか」<sup>4)</sup>、「和敬塾の共同生活を通じた人間形成」<sup>5)</sup>、経済産業省モデル事業採択事例、社会人基礎力受賞事例などの講演、「社会人基礎力養成教育をどうとらえ、進めるか」についてのフォーラムディスカッションなどにおいて活発に議論された<sup>6)</sup>。

本学でも、キャリア教育科目として「インターンシップ」、「キャリア・デザインⅠ・Ⅱ」、「企業人に学ぶ」等を導入し、学生の主体性や行動力などを高めようとしている。また、本学の経営学部では「実践教育による『社会人力』育成プログラム」（文部科学省・大学生の就業力育成支援事業）を導入した。また、「環境ビジネス実践」、「地域ビジネス実践」、「福祉ビジネス実践」などの実践系の正規科目を導入し、学生の行動力やチームワーク力などを高めている。このような正課の授業の他にも、本学キャリアセンターがキャリア形成や就職活動のために、「就職ガイダンス」、「マナー講座」、「筆記試験対策講座」、「エントリーシート作成講座」、「学内業界・企業研究会」、「自己PR作成講座」、「OB・OG交流会」等の各種講座を設けている。

本稿では、経済産業省などの調査データや若手社員の意見に基づき産業界のニーズを把握し、大学生自身が考える社会人観を概観した上で、大学教員はどのように大学生の自律性と社会性を育成してゆけばよいかについて検討する。

本稿では、自律性について「自分の意志で計画、実行、統制できる能力」、社会性について「社会の中でより良い人間関係を築くことができる能力」と定義する。

---

2008/12/26/1217067\_001.pdf

- 4) 近畿経済産業局地域経済部・産業人材政策課長補佐 大西逸朗氏による基調講演。
- 5) 財団法人和敬塾専務理事 岩崎嘉夫氏による講演。
- 6) 詳細については、齊藤毅憲・佐々木恒夫・小山修・渡辺峻監修、全国ビジネス系大学教育会議編著『社会人基礎力の育成とビジネス系大学教育』学文社、2010

具体的な事例として、筆者が担当してきたゼミナール（専門演習）とクラブ・サークル（書道部とカフェサークル）を取り挙げる。これらが本学において自律性と社会性を高めるための代表的な事例というわけではない。あくまで筆者が直接担当する科目であって、講義関係の他の科目よりも学生の特質をより深く知る機会が多いからである。

## 2. 社会人として求められる能力

### (1) 社会人基礎力—経済産業省「社会人基礎力に関する研究会」(2006)より—

近年、日本の産業界は、国内市場の成熟化やグローバル化によって、「新しい価値のある商品やサービスをいかに早く創り出すか」が問われるようになった<sup>7)</sup>。また、情報技術の進展による職場における単純作業の機械化に伴い、若年労働者に難度の高い仕事が任されるようになってきた<sup>8)</sup>。他方、家庭や地域社会の教育力の衰え、部活動や集団活動への参加率の低下により、学生が従来は自然に身につけてきたチームワーク力、実行力、課題発見力などの能力の低下やばらつきが見られるようになった<sup>9)</sup>。

このような若者を取り巻く社会環境の変化を踏まえ、経済産業省が産学官から有識者を集めた「社会人基礎力に関する研究会」を2005年7月から開催し、翌年2月には「社会人基礎力」について3つの能力と12の能力要素に分けて、具体的な内容、実現されるメリット、位置づけなどを提言している<sup>10)</sup>。

社会人基礎力の内容については、表1のとおり、「前に踏み出す力」、「考

---

年に報告されている。

- 7) 近畿経済産業局・地域経済部・産業人材政策課「なぜいま社会人基礎力育成が必要とされるのか—その意義と内容」全国四系列（経営学、商学、会計学、経営情報科学）教育会議第26回大会報告概要集、桃山学院大学、2009年8月8日、3頁。
- 8) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「ビジネス・レバー・モニター調査」（2004）では、「若年層の負荷内容」について、事業主による回答によれば、1位は仕事の質が高度化85.4%、2位は仕事の分量が増加44.2%、3位は精神的負荷の増大（メンタルヘルス）30.8%との結果であった（同上概要集、4頁）。
- 9) 経済産業省『今日から始める社会人基礎力の育成と評価—将来のニッポンを支える若者があふれ出す！—』角川学芸出版、2008年、2頁。
- 10) (財)経済産業調査会、前掲資料、5~6頁。

表1 社会人基礎力の能力要素

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 (例)指示を待つのではなく、自らやるべきことをみつけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 (例)「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 (例)いわれたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 (例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 (例)課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 (例)既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 (例)自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聞く力 (例)相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 (例)自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 (例)チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 (例)状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 (例)ストレスを感じることもあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

出所) (財) 経済産業調査会「経済産業広報」No. 15946, 2006年2月22日, 5~6頁。

え抜く力」, 「チームで働く力」の3つに分類し, 12の能力要素に分けてその内容を分かりやすく次のように説明している<sup>11)</sup>。

「前に踏み出す力」(アクション)は, 一歩前に踏み出し, 失敗しても粘り強く取り組む力である。実社会においては答えは一つに決まっていないので, 試行錯誤しながら一歩前に踏み出す行動が求められるからである。「考え抜く力」(シンキング)は, 疑問を持ち考え抜く力である。物事を改善していくためには, 常に問題意識を持ち, 課題解決のための方法やプロセスまで考え抜くことが必要であるからである。「チームで働く力」(チームワーク)は, 多様な人とともに目標に向けて協力する力である。自分の意見を的確に伝え, メンバーの異なる意見や立場も尊重した上で, 目標に向けて力を合わせていくことが必要だからである。

産業界, 官僚, 学界などのメンバーから構成された21名の有識者が総合的な視点からこのような提言を行なったことは, 送り手である大学と受け手である産業界のマッチングから考えて意義深い取り組みであり, 大学教育の展開の指針となろう。

## (2) 「自律性と社会性」と「社会人基礎力の能力要素」

次に, 「自律性と社会性」と「社会人基礎力の3つの能力および12の能力要素」とは, 表2のとおり関連づけることとする。自律性は, 「前に踏み出す力」と「考え抜く力」でもあり, 「主体性」, 「働きかけ力」, 「実行力」, 「課題発見力」, 「計画力」, 「創造力」などの能力要素が適合する。社会性に関しては, 「チームで働く力」でもあり, 「発信力」, 「傾聴力」, 「柔軟性」, 「状況把握力」, 「規律性」, 「ストレスコントロール力」などの能力要素が適合する。以下, 自律性と社会性, および社会人基礎力の各能力要素を検討する。

---

11) 同上資料, 5~6頁。

表2 「自律性と社会性」と「社会人基礎力の能力要素」

	分類	能力要素
自律性	前に踏み出す力 (アクション)	主体性
		働きかけ力
		実行力
	考え抜く力 (シンキング)	課題発見力
		計画力
		創造力
社会性	チームで働く力 (チームワーク)	発信力
		傾聴力
		柔軟性
		状況把握力
		規律性
		ストレスコントロール力

### (3) 産業界が求める人材

#### ①産業界が求める社会人基礎力—経済産業省「企業の求める人材像調査」(2007)より—

2007年度の経済産業省の調査によれば、産業界では、ほぼすべての企業が、新卒社員の採用プロセスや入社後の人材育成において社会人基礎力を重視していると回答している。東証一部上場企業の97.4%、中堅・中小企業の93.2%の企業が社会人基礎力を重視している<sup>12)</sup>。

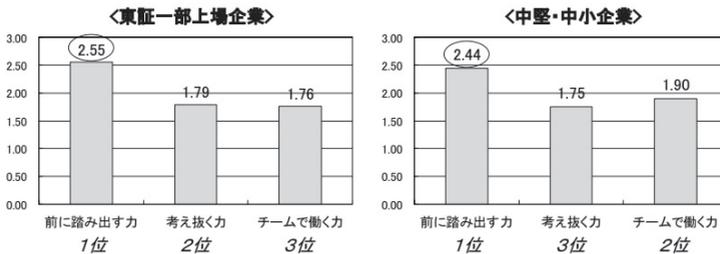
しかしながら、産業界が求める人材像を具体的に明確化し発信しているかどうかを見てみると、そのようにしている企業は、東証一部上場企業では72.7%となり、中堅・中小企業に至っては35.5%である<sup>13)</sup>。すべての企業が採用プロセスの中で自社の求める人材像を明確に表現しているとは言い難い。

12) 経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007—社会人基礎力との関係—」2007年3月、3頁 (<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/cyosa2007.pdf>)。同調査は財団法人企業活力研究所が実施したものである。調査方法は郵送方式、調査期間は2006年10月6日～10月27日、調査対象は東証一部上場企業1747社、中堅・中小企業は1968社、有効回答は684サンプルであった。

13) 同上資料、4頁。

次に、産業界が求める人材像と社会人基礎力の3つの能力について見てみよう(図1)。企業が求める人材像と社会人基礎力の3つの能力との関係の深さでは、1位を3点、2位を2点、3位を1点としたところ、東証一部上場企業は「前に踏み出す力」が2.55、「考え抜く力」が1.79、「チームで働く力」が1.76である。中堅・中小企業は「前に踏み出す力」が2.44で、「考え抜く力」が1.75、「チームで働く力」が1.90である。企業規模にかかわらず、企業は自律性の中の「前に踏み出す力」を重視していると思われる、中堅・中小企業は、社会性である「チームで働く力」を東証一部上場企業より重視する傾向がある。

図1 求める人材像と社会人基礎力の3つの能力と関係の深さ



※数値=得点の合計/回答企業数

(求める人材像との関係が深い能力の順位を回答。「1位を3点」、「2位を2点」、「3位を1点」として、能力ごとに得点を合計し、回答数で除した数値。)

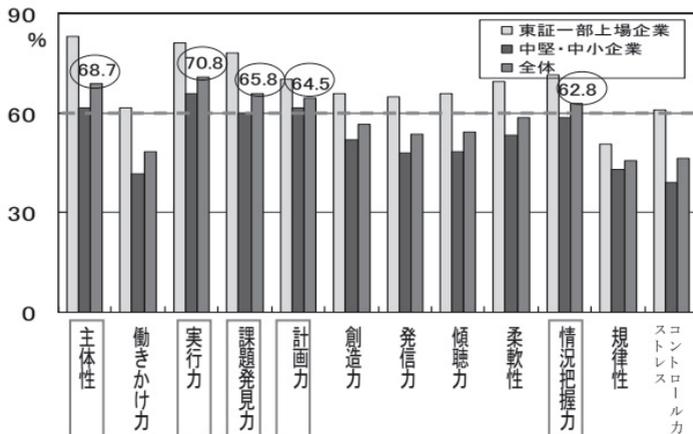
調査)財団法人企業活力研究所,2006年10月6日~10月27日。

出所)経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007—社会人基礎力との関係—」2007年3月,5頁。

さらに、12の能力要素との関係は、図2のとおり、企業規模にかかわらず、「実行力」、「主体性」、「課題発見力」、「計画力」などの自律性、および社会性の中の「状況把握力」が関係深いとしている。東証一部上場企業では全ての能力について中堅・中小企業よりも高い比率である。

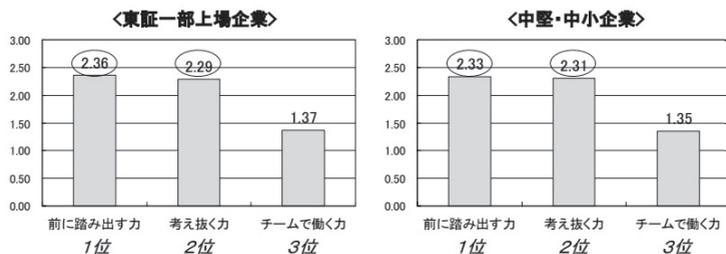
図3のとおり、若手社員に不足が見られる能力と社会人基礎力の3つの能力との関係では、1位を3点、2位を2点、3位を1点としたところ、東証一部上場企業は、「前に踏み出す力」が2.36、「考え抜く力」が2.29、「チームで働く力」が1.37である。中堅・中小企業は、「前に踏み出す力」が2.33,

図2 企業が「求める人材像」と「社会人基礎力」を構成する12の能力要素との関係の深さ



調査)財団法人企業活力研究所,2006年10月6日~10月27日。  
出所)経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007—社会人基礎力との関係—」2007年3月,6頁。

図3 若手社員に不足が見られる「社会人基礎力」



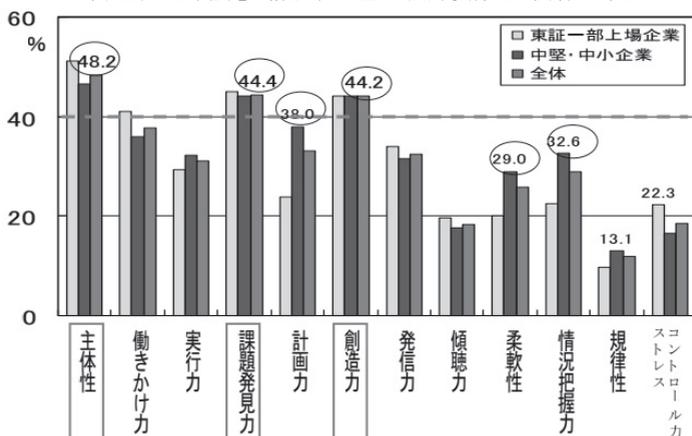
※数値=得点の合計/回答企業数  
(求める人材像との関係が深い能力の順位を回答。「1位を3点」、「2位を2点」、「3位を1点」として、能力ごとに得点を合計し、回答数で除した数値。)

調査)財団法人企業活力研究所,2006年10月6日~10月27日。  
出所)経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007—社会人基礎力との関係—」2007年3月,7頁。

「考え抜く力」が2.31, 「チームで働く力」が1.35である。企業規模にかかわらず, 29歳までの若手社員に不足が見られる能力は同様の傾向があり<sup>14)</sup>, 自律性である「前に踏み出す力」と「考え抜く力」について高い比率で不足していると見られている。

次に, 若手社員に不足が見られる能力と社会人基礎力の12の能力要素との関係について見てみると, 図4のとおり「主体性」, 「課題発見力」, 「創造力」などの自律性の不足の比率が高い。企業規模に関わらず不足が見られる能力の傾向は類似しているが, 中堅・中小企業では, 自律性の中の「計画力」, および「柔軟性」, 「状況把握力」などの社会性について東証一部上場企業よりも不足していると認識されている。

図4 若手社員において「特に不足が見られる能力」と「社会人基礎力」を構成する12の能力要素との関係の深さ



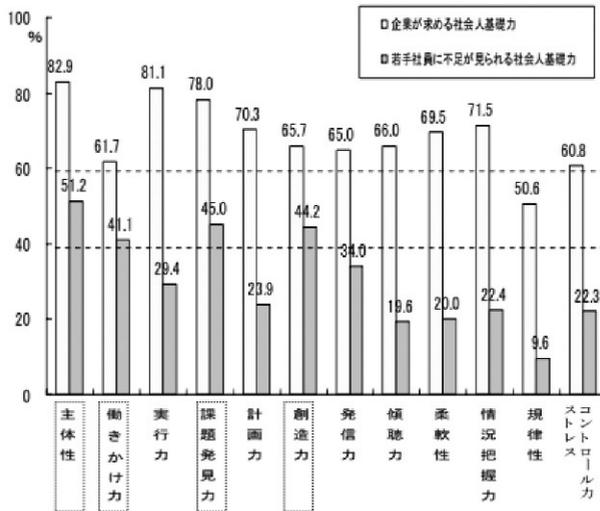
調査)財団法人企業活力研究所, 2006年10月6日~10月27日。

出所)経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007—社会人基礎力との関係—」2007年3月, 8頁。

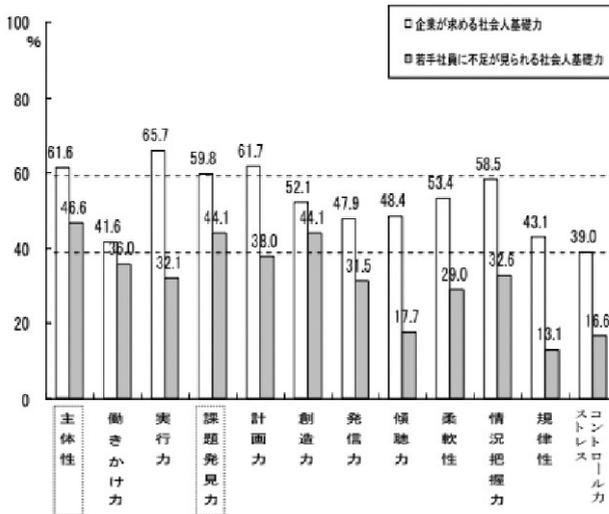
さらに, 求める人材像と若手社員に不足が見られる能力について見てみる。図5のとおり, 企業が強く求めている能力であるにもかかわらず, 若手社員に不足が目立つ能力は, 企業規模にかかわらず, 「主体性」, 「課題発見

14) 同上資料, 7頁。

図5 企業が「求める人材」と若手社員に対して「不足する能力」について  
東証一部上場企業



中堅・中小企業



調査)財団法人企業活力研究所,2006年10月6日~10月27日。  
出所)経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007—社会人基礎力との関係—」2007年3月,9頁。

力」などの自律性であった。さらに、東証一部上場企業においては、「働きかけ力」、「創造力」などの自律性についても高い比率で不足が見られると考えられている。

以上、経済産業省（2007）の調査によれば、社会人基礎力の12の能力要素について、企業が求める人材との関係の深さでは、「実行力」、「主体性」、「課題発見力」、「計画力」などの自律性、社会性の中の「状況把握力」であり、若手に特に不足が見られる能力との関係では、「主体性」、「課題発見力」、「創造力」などの自律性であり、企業が強く求めている能力にもかかわらず、若手社員に不足が見られる能力は、「主体性」と「課題発見力」などの自律性であった。東証一部上場企業と中堅・中小企業の求める人材を比較してみると、両者とも自律性と社会性の両方を求めているが、前者はやや自律性を、後者はやや社会性を重視していると見られる。

## ②産業界が大学生に求める能力—若手社員の声—

### （株）ニッセイコムの若手社員の声

筆者は、2013年9月11日に（株）ニッセイコム（東京都品川区）において私立大学情報教育協会の産学連携事業で開催された「システムインテグレータ企業の人材育成の事例を通して学ぶ現場研修」に参加し、そこでの「若手社員との意見交換会」にて、「社会人になって大学を振り返り何が役立ち何を学んでおけばよかったか」について、次のような若手社員の意見を聞くことができた。

A. 入社2年目の営業職の男性社員：「大学の学びで役立ったことは、充実した教養科目と情報系科目であり、大学で学んでおくべきことは、人前での話をするコツ、プレゼンテーションの手法、Word、Excelといった基本ソフトの扱い方である。」

B. 入社3年目の営業職の女性社員：「大学で学んで良かったと感じていることは、経済学、経営学、会計、データベース、商法などであり、

大学で（もっと）学んでおくべきだったと後悔していることは、（同じく）経済学，経営学，会計，データベース，商法などである。〕〔（ ）内は筆者加筆。〕

C. 入社2年目のSE職の男性社員：「大学で学んで役立ったことは、データベース，プログラミング，心理学であり，大学で学んでおくべきことは，興味がなくても幅広い分野に目を向けること，簿記である。」

D. 入社2年目のSE職の男性社員：「大学の学びで役に立ったことは，プログラミング，アルゴリズムであり，大学で学んでおくべきことは，自主性の習得，論理的思考力の向上である。」

主催企業の担当管理職の1人が本学出身者（入社23年目）であったので，意見交換会終了後に同様のことについて聞いたところ，「何事においても失敗を恐れず，積極的にチャレンジし続ける精神力が必要である」と指摘している。

ここでは大学で学んで社会で役立っていることとして，「人前で話をするコツ」，「プレゼンテーションの手法」などの「発信力」にかかわる社会性，「自主性」や「論理的思考」などの「前に踏み出す力」や「考え抜く力」に関連する自律性，そして「専門科目」や「教養科目」および「幅広い分野に目を向けること」などの知識を身につけることも役立ったとしている。

### 製造業某社の若手社員の声

製造業某社での「若手社員との意見交換会」にて，社会人になって大学を振り返り，何が役立ち何を学んでおけばよかったについて，次のような若手社員の意見を聞くことができた。

E. 入社10年目の営業職の女性社員：「若手社員にとって大事な能力は，最低限，組織でキャラ立ちし，一目置かれることが必要で，そうでなければ，チャンスが回って来る可能性が低い」，「コミュニケーション

能力の中身としては、明るく元気に話せる、正しい日本語が使える、自分の考えをわかりやすく伝えられる、聞かれたことに適切に応えられる、わからないことを質問できる、相手の様子を見られる」、社会人基礎力との関係については、「主体性については、自分のやれることはないか、常に発言・質問・挙手の機会を窺う、声をかけてもらうのを待っていてはダメ、『明日はこれをやってみよう!』と企てるべし!」、[一般常識としては、大人と接し、新聞や本を読んできた人なら大丈夫、『これ、一般常識かも?』という謙虚さが大事、調べればすぐにわかることがほとんどなので、常識がないことより謙虚さや自主性不足と思われるしまう]、「大きな組織で成果を出すには、根気も必要、長い会社人生ですから」、「周りは皆、先輩で、劣等感を感じて当然、学生時代までの変なプライドは捨てよう、先輩達も新人がいきなり仕事ができるとは期待していない、先輩からかわいがられよう」、「課題発見力については、あればあるだけベターだが、コミュニケーション力などがあれば、発揮する機会もない、コミュニケーション力と他の思考力は分けられない」、「ビジネスマナーについてはあればあるだけベターだが、会社に入ってみないとその会社で求められるマナーや常識はわからない。」

F. 入社6年目の営業職の男性社員：「大学で学んだこと、身につけたことは、学問（知識）とスキルやメンタル（物事に対する姿勢など）であった。学問では、教養科目として、英語、経済学、社会学、心理学、経営学等の入門レベルの必修科目、経営学、工学、医療などの選択科目であり、専門科目としては、雪氷生物学、水文学、鉱物学、地球物理学、気象学、リモートセンシング等の地球科学、および1~3年次の生物・物理・化学の科学基礎、各分野の概論・実験などであり、4年次のリモートセンシング（衛星画像を用いた農作物の状況把握）であった。スキルやメンタルに関しては、野外調査（地質・地形・農作物）や研究の過程から修得した計画性、研究での数々の失敗とやり直しの繰り返しから修得した粘り強さ、授業のレポート作成や研究を通して修得した

ITリテラシーなどである」,「仕事に必要なことや役立ったことでは,企画においては,自らマイルストーンを設定し,計画的に推進していくこと,営業においては,段取り力とエクセル,ワード,パワーポイントなどである。」

社会人基礎力との関係では,「主体性」,「計画力」などの自律性,「発信力」などの社会性,および「粘り強さ」が必要な能力であると指摘している。大学では「教養科目」,「専門科目」および「研究」などから得た知識,履修に必要な「スキル」や「メンタル」の部分も学べてよかったと述べている。仕事を進めるコミュニケーション・ツールとしてアプリケーション・ソフトウェア(マイクロソフトのofficeなど)の習得が必要な能力であるという意見もあった。

以上のとおり,(株)ニッセイコムと製造業某社の若手社員の声について,社会人基礎力の関係で見ると,自律性の中の「主体性」,および社会性の中の「発信力」の必要性を感じている様子が伺える。それ以外にも,大学での専門科目や教養科目の学びから得た知識,およびそれらの履修を通じて身に付けたコミュニケーション能力やツール(アプリケーション・ソフトウェアの使い方)の修得も有意義だったと指摘している。これらの個別の声は,社会人基礎力の統計値を裏付ける内容となっている。

### 3. 大学生を取り巻く環境と大学生の社会人観

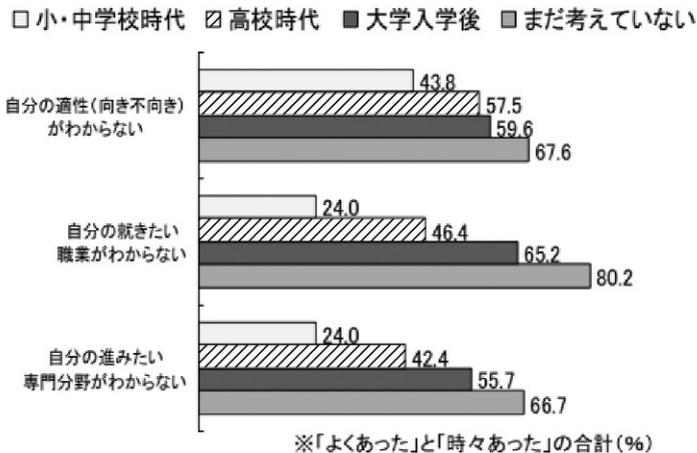
前章では,社会が求める若年労働者の能力について見てきたが,次に,当の本人である大学生たちはどのような環境の中で大学生活を送り,社会に向けてどのような能力が必要であると考えているかについて見てみよう。

(1) 若者雇用を取り巻く現状と問題—内閣府・第7回雇用戦略対話(2012)より—

内閣府・第7回雇用戦略対話において、2012年3月19日に「若者雇用を取り巻く現状と問題」というテーマで、教育から雇用への接続の問題、キャリア教育の問題、大卒と中小企業のミスマッチの問題、若者非正規雇用の問題などが議論されている。

教育から雇用へ向けての課題としては、大卒・高卒の就職率は9割超という水準であるが、中退や早期離職も含めると、高卒の3人に2人、大卒の2

図6 進路を選択するときの悩み(職業を意識した時期別)



資料: Benesse教育研究開発センター「平成17年度経済産業省委託調査 進路選択に関する振り返り調査 -大学生を対象として-」

出所)内閣府「若者雇用を取り巻く現状と問題」(内閣府・第7回雇用戦略対話), 2012年3月19日, 2頁。

注)同資料はBenesse教育研究開発センターの調査に基づく。(1)調査テーマ:大学生の進路選択に関連する要因。(2)調査方法:郵送法による自記式質問紙調査。(3)調査時期:2005年1~2月。(4)調査対象:(株)ベネッセコーポレーションが所有する「進研ゼミ・ゼミポーター(大学生)」の名簿から、全国の4年制大学に通う文系男子学生2,500名、文系女子学生2,500名、理系男子学生2,500名、理系女子学生2,500名、合計10,000名を抽出したもの。(5)回収結果:調査票の有効回答数は6,463通(配布数10,000通、回収率64.6%)。

<http://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/shinrosentak/2005/>

人に1人が、円滑に接続できていないと指摘されている<sup>15)</sup>。

キャリア教育の問題としては、図6のとおり、大学に入っても職業を意識していないものが多い。または、大学に入ってから意識した者は、自分の適性や就きたい職業等で悩み、社会に出ることに不安を感じている傾向がある。インターンシップの学校単位の実施率は高水準であるが、個人単位では、公立普通高校で14.9%、大学で8.9%と低水準であると報告している。同報告書では、大学入学後、早期にキャリア教育の中核的取組みとして、インターンシップや職業体験等を実施することが課題であると指摘している<sup>16)</sup>。

大卒学生と就職先の問題については、2012年度には、大卒求人倍率は、従業員1000人以上の規模の企業では0.65であったが、従業員300人未満の企業では3.35であり、大卒学生の大企業志向が見られる。大卒学生と中小企業との間のミスマッチの解消が課題であるとしている<sup>17)</sup>。

若者非正規雇用は1990年代半ばから大きく上昇し、2010年では在学中を除いた非正規若年者は414万人、このうち正社員への転換を希望している者は、およそ170万人いると推計されている。20歳代後半でも正規の職に就いていない者が増加傾向にあり、彼らのなかで、正規になろうとする者、正規になった者のいずれも減少する傾向があることより、正規雇用いかに早く就けるように支援するかが課題であると提言している<sup>18)</sup>。

以上のとおり内閣府の報告によれば、教育から雇用へは円滑に接続できているとは言い難く、20歳代後半でも1割以上が正規の職に就いていない。大学生になっても職業意識が希薄な者も多いため、インターンシップなどによる職業体験の一層の普及が必要であると思われる。

---

15) 中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」平成23年1月31日を基に内閣府で作成した資料に基づく。内閣府「若者雇用を取り巻く現状と問題」(第7回雇用戦略対話)、2012年3月19日、1頁。  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/dai7/siryou1.pdf>

16) 内閣府、同上資料、2頁。

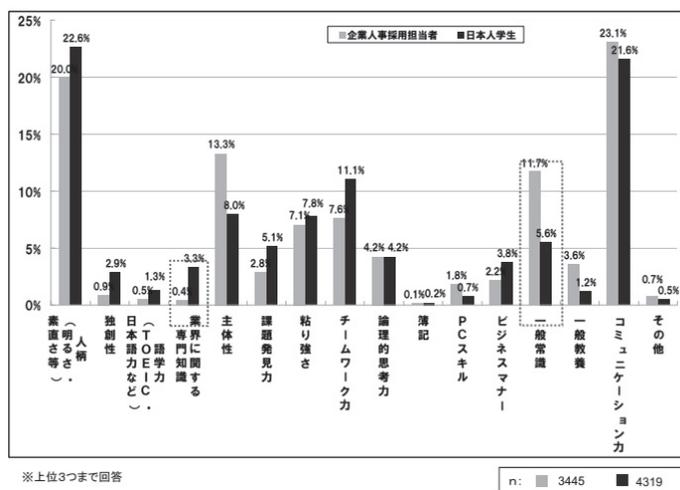
17) 同上資料、3頁。

18) 同上資料、4~5頁。

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

上述したような社会環境下の中で、現在の大学生自身はどのような社会人になろうとしているのであろうか。経済産業省が、大学生の社会人観と社会人基礎力の能力要素を関連させた「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」<sup>19)</sup>の資料を2010年6月に作成して

図7 社会に出て活躍するために必要だと考える能力要素



出所) 経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」2010年6月, 7頁。

注) 同資料は、(株)学情のアンケート調査に基づく。企業人事担当者へのアンケート調査では、調査方法はWeb、郵送及び直接訪問による調査、調査期間は、2009年11月23日～12月25日、調査対象: 全国の企業人事採用担当者、有効回答: 1,179件であった。日本人学生へのアンケート調査では、調査方法はWeb、及び大学内キャリアガイダンス時等の直接記入による調査、調査期間は2009年11月23日～12月25日、調査対象: 全国の大学・修士課程・博士課程の日本学生、有効回答: 1,598件であった。外国人留学生へのアンケート調査では、調査方法はWeb、及び大学内キャリアガイダンス時等の直接記入による調査、調査期間は2009年11月23日～12月25日、調査対象は日本への外国人留学生、有効回答は528件であった。

[http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006\\_daigakuseinosyakaijinkannohaakutoninntido.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006_daigakuseinosyakaijinkannohaakutoninntido.pdf)

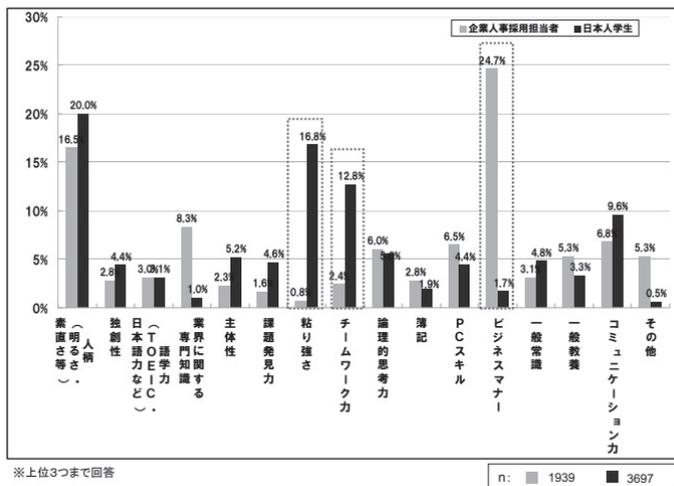
19) 経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」2010年6月, 7頁。

いるので、調査結果を見ながら大学生の社会人観を把握してゆこう。

図7で見ると、社会で活躍するために必要と考える能力要素について、企業と学生（日本人）ともに、「人柄（明るさや素直さ等）」「コミュニケーション力」などの社会性を必要な能力要素と考えている。一方で、企業は「一般常識」について11.7%必要だと考えているが、学生は5.6%であり、学生は「業界に関する専門知識」について3.3%必要だとしているのに対して、企業は0.45%だけであまり必要性を感じていない。学生が考える社会人観は、主にアルバイト経験を通して考えているためではないかと推測する。アルバイトでは、経験できる業界や仕事内容が正社員と同等ではない。この統計からも、大学生にとっては、インターンシップや実際の企業人の話を聞くなどの経験を増やす必要が感じられる。

学生側から見て自分が既に身につけていると思う能力要素と企業側から見て学生が既に身につけていると思う能力要素については、図8のとおり差が

図8 自分が既に見つけていると思う能力要素(日本人学生)  
学生が既に見つけていると思う能力要素(企業)

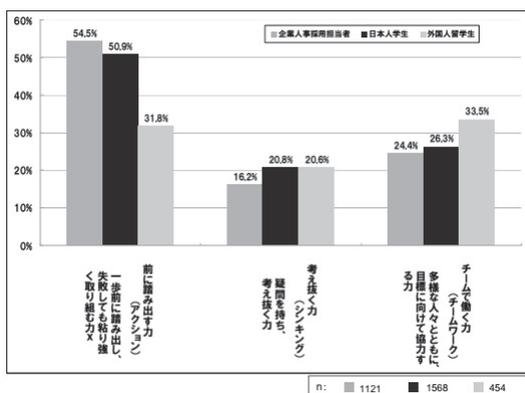


出所) 経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」2010年6月, 9頁。

大きいことを示している。学生は「粘り強さ」や「チームワーク力」といった能力要素を身につけていると考えているが、企業はその水準に達していないと考えている。一方で、企業側は「ビジネスマナー」についてはおおいに身につけていると評価している<sup>20)</sup>。ビジネスマナーについては、本学を含め、多くの大学で、キャリア教育支援の1つとして「ビジネス・マナー講座」を実施していて、それが功を奏していると思われる。

図9のとおり、社会人基礎力の3つの能力のうち、最も重要だと考える能力は、企業も日本人学生も自律性の一つの能力である「前に踏み出す力」が最も多く、それぞれ、54.5%、50.9%であった<sup>21)</sup>。

図9 社会人基礎力の3つの能力のうち最も重要だと思う能力



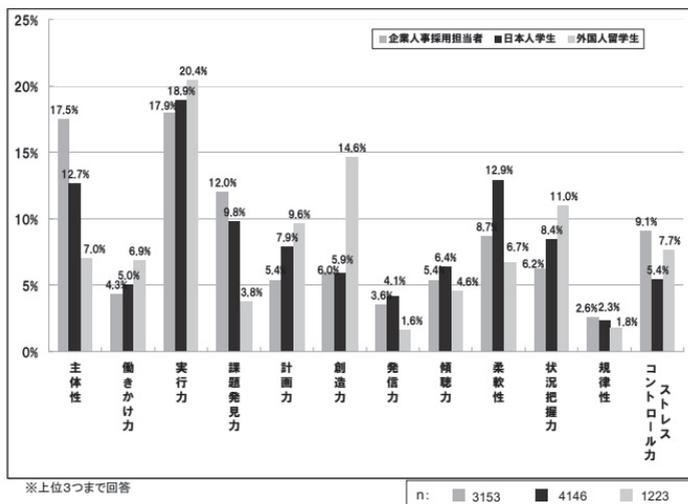
出所) 経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」2010年6月、15頁。

さらに、社会人基礎力の12の能力要素のうち、重要だと考える能力要素を見てみると図10のとおり、企業も学生も自律性の中の「実行力」が最も多い。2番目には、企業も日本人学生も自律性の中の「主体性」も重要だと考え、外国人学生は、自律性の中の「創造力」だと考えている。

20) 同上資料、7頁。

21) 同上資料、15頁。

図10 社会人基礎力の12の要素能力のうち、重要だと考える能力要素



出所) 経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」2010年6月, 16頁。

以上、経済産業省のデータを参照しながら、大学生の現状と産業界が大学生に求めている能力について見てきた。

経済産業省の報告(2010)によれば、企業側が社会に出て活躍するために必要な能力は、学生が思っているより「一般常識」が必要だとし、学生に身に付けてほしい能力要素は「粘り強さ」や「チームワーク力」であるとしている。昨今よく指摘される大学生の学力や勤勉性の低下、クラブ加入率の低下などの影響が現れていると言えよう。また、同報告書によれば、社会人基礎力の12の能力要素との関連では、企業も学生も「実行力」と「主体性」などの自律性が重要だと考えているので、大学教育においてもこれらへの取り組みが重要であると思われる。

このように、大学生が社会から求められている能力、大学生の社会人観などを見てきたが、実際の教育現場でどのように社会が求めている能力を育成しているか、あるいは育成していくべきかについて、次章で検討する。

#### 4. 大学生の自律性と社会性の育成—ゼミナール（専門演習）を事例に一

本章では、教育現場の事例として、筆者にとって学生との関わりが深いゼミナール（専門演習）を中心に大学生の自律性と社会性の育成について、経済産業省の「社会人基礎力」とも関連させながら考察する。

##### (1) 3年の専門演習

3年生の専門演習では、マネジメントに関する主要な理論を学んでもらうために、その理論を実際に説明できる事例を用いながら、単元を進めている。また、本演習ではグループ・ワークや発表を通じて、マネジメントの知識だけではなく自律性と社会性を高めることも目標としている。

過去20年間、教科書は様々なものを使用してきたが、おおむね上記のような方法でゼミナールを進めてきた。6年前に本学に着任してからは、東北大学経営学グループで編纂された『ケースで学ぶ経営学（新版）』（有斐閣）という教科書を使用し、3~4人程度のゼミ生からなるグループを編成し、各グループでまとめたものをパワーポイントでプレゼンテーションさせ、その後にはディスカッションを行う形式で進めている。同書は、経営組織論、経営戦略論、企業（形態）論、経営管理論、経営史、人的資源管理、生産管理論、マーケティング論、国際経営論、経営工学、ベンチャー企業論、研究開発論、経営倫理論、技術経営論などのマネジメントの各分野に関する理論について、ノキア、GE、フォード、トヨタ、ソニー、シャープ、Panasonic、ライオン、カゴメ、マクドナルド、モスフードサービス、セブン-イレブン・ジャパン、ヤマト運輸などの実際の企業の事例を通して学べるようになっている教科書である。

まず、発表するグループが教科書の単元のキーワードや不明な専門用語を調べた上で、内容を要約し、パワーポイントで説明できるよう準備する。一方、発表のグループでない学生達は、プレゼンテーションの2週間前までに

質問票を発表グループに送付する。本学では「manaba folio」<sup>22)</sup>という登録メンバーだけにクローズドなポートフォリオが利用できるもので、2年前からこれをゼミで利用し、送られた質問票は全員が読むことができるようになっていいる。発表グループは提出された質問についても発表日までに調べてパワーポイントに書き込んだものを用いて説明する。従来は電子メールを利用してしたが、他のメールと仕分け管理に時間を要していたのが解消され、業務の効率化に役立っている。

質問を前もって提出させることで、発表グループでない学生達の予習に役立つようになった。以前は、発表終了時に「質問はないですか?」と問いかけていたが、聞き手のゼミ生からは、教科書を読んで来ていないのではないかと思われるような確認事項の質問、やはり予習不足と思われる思いつきの質問などが多く、もっぱら教員からの質問が中心にならざるを得なかった。そして、質問に対して学生たちには即答できないものも多く、発表後に追加で調べて次週、報告するといった具合であった。聞き手のゼミ生の質問を事前に宿題として提出させるようになってからは、発表グループ以外の学生達も教科書を読んで自分でも調べたりして、自分の意見や反論を発言するよう



3年生のゼミナール

22) 本学経営学部では、学習履歴管理システムとして、個人やグループで、授業内外における学習成果物を蓄積するmanaba folioが利用できる。レポートやプレゼンテーション資料、webからダウンロードした参考資料など、さまざまなファイルを管理できるものである。

になった。また、発表グループの学生達も前もって質問について調べることができるので発表時に即答でき、発表時間に集中してテーマについての議論を深めることができるようになった。

グループの人数に関しては、今までいろいろ変えてみたが、5人以上だと他のメンバーに頼り切る学生が出ることもあり、3人以下だと負担が大きいようである。年によってゼミ生の人数が異なるため、3~4人グループを中心に編成している。

このような教科書を使ったプレゼンテーション形式の演習について、ゼミ生たちの自律性と社会性がどう伸びたかについて見てみよう。

教員からの一方通行な講義スタイルではなくて、学生達が自ら教科書の内容の説明や質問を行うので、自分で調べたり考えたりしなければならないため、自律性（「主体性」、「実行力」）が求められる。教科書の単元を要約してパワーポイントを作成するだけでも骨が折れるようである。筆者の学生時代のことを思い返すと、演習と言えば、英書や専門書の輪読スタイルの授業が多かったように思う。それはそれで予習が必要で、同じく主体的な勉強が求められてきた。当時は手書きのレジメを作成して発表するというスタイルであったのが、昨今はプレゼンテーション用のアプリケーション・ソフトウェアやプロジェクターなどの機器の発達で発表スタイルは様変わりしている。パワー・ポイントは企業でも各種会議のプレゼンテーションで用いられているので、社会人の発表スタイルの一つとして身につけておくほうが良いだろう。

3年生では教材をこちらで指定していることから、研究テーマの設定やすべての調査方法まで自ら決定するという高いレベルの自律性は求めてはいない。このようなレベルの自律性に関しては4年生の卒業研究では求めている。3年生でテーマや事例を指定しているのは、ゼミ生全員が今までの2年間でマネジメントに関する科目の履修状況が一律ではないため、総合的に主要な専門知識を共有してもらいたいためである。また、研究方法や論文の書き方に関して習熟していない学生に、最初から調査研究スタイルを導入する

のは敷居が高すぎると思われる。卒業研究の基礎として、まずは論文形式で書かれた教科書を学習しながら慣れてもらいたいと考えている。

一方、社会性についてはどうであろうか。本ゼミナールでは、グループ単位でのプレゼンテーションなので、メンバーで準備の日程や方法などコミュニケーションを取りながら進めていかななくてはならない。クラブやサークル、あるいは日頃の仲良しグループと異なり、知らない学生たちとも円滑に準備を進めていかななくてはならない（「状況把握力」、「傾聴力」、「規律性」）。近年の学生の様子を見てみると、知らない学生とコミュニケーションを取るの是非常に苦手なようである（「ストレスコントロール力」「柔軟性」）。将来の職場では知らない社員や顧客と仕事をしなければならないので、知り合いではないメンバーと一緒に共同作業を行う経験は必要不可欠であると思われる。

また、同じゼミ学生同士であるにもかかわらず、人前で話すのは大変緊張するようである（「発信力」「ストレスコントロール力」）。仲良しグループ内での雑談はできるのであろうが、フォーマルな形で論理的に説明する経験はあまりないと思われるので、大学生のうちに修得する必要があるだろう。

このような演習形式はゼミ生にはおおむね積極的に受け入れられているようである（そもそも賛同するから同ゼミナールを選択しているであろう）が、いくつかの課題も挙げられる。

第一に、グループ発表のため、厳密な個人の評価がしにくい点である。メンバーで助けあえばあうほど個人単位に還元しにくい部分が出てくるのは必然である。そこで、個人の成果かグループの成果か判別しにくい箇所は、高い方の評価を与えている。

第二に、準備を怠って仲間に頼る学生が出てくる場合である。昨今の大学生は、中高時代の総合学習やグループ学習での影響からか、なんらかのグループ・ワークの経験がある学生も多い。グループでの役割を理解しながら学習を深めている学生がいる一方で、残念ながら他人まかせの悪い癖がついている学生がいるという不満を、真面目な学生から聞かされることがある。

そのような学生がいる場合、彼らの自主性だけに期待するだけでは問題解決は難しいので、教員の個別指導が必要となろう。

第三は、学生にも教員にも課外での時間が必要になる点である。グループのメンバーで譲り合って調整するのも社会勉強の1つであると思うが、昨今学生たちは、授業以外にもクラブやサークル、あるいはアルバイトなどでかなり多忙である。第二の課題と重なるが、前向きな気持ちはあっても時間的な制約のためにメンバーと一緒に準備できない学生もいるかもしれない。

第四は、このような形式は知識を深めるということには向いているかもしれないが、講義形式のように多くの知識を効率的に伝授するというのには不向きである。演習だけでは必要な知識を全て伝えられない場合は、関連講義の履修を推奨することで補完できるかもしれない。

## (2) 4年生の専門演習

本ゼミの学生たちは、前項のような演習形式で、マネジメントの基礎知識とプレゼンテーション、およびディスカッションの方法を学んだ後、4年生の専門演習に進むのだが、ここでは個人あるいはグループで卒業研究を行ってきた。ただし、4年生では春学期（4月～7月）、場合によっては秋学期（9月～1月）も、就職活動の時期であり、ゼミ生全員が揃わないことが多く、グループ・ワークには困難な時期である。そこで、3年生ではグループ・ワークを中心に授業を進めてきたが、4年生では個人単位の卒業研究を中心に行わざるを得なかった。

しかし、一昨年、「せっかくグループ・ワークを体験してきたので、みんなの研究したい」というゼミ生たちからの申し出があって（「働きかけ力」）、同年は全体で一つのテーマや企業を取り上げ、グループで小テーマに分けて、グループとゼミ全体で連携しながら一つの研究を仕上げるという方法を採用した。時間調整ができるかどうか一抹の不安もあったが、自分達で提案した責任感からか、秋までにゼミ生全員が内定を獲得できたことが幸いしたのか、結果的には全員で一つの卒業研究を発表することが出来た。

テーマは、「サントリーの研究—歴史・経営戦略・生産工程・マーケティング」であった。春学期には、歴史、経営戦略、生産工程、マーケティングに分けて、それぞれの学生達が自主的にグループを編成して、文献研究を行なった。秋学期の中頃に、それまでのテーマについてグループごとにパワーポイントを作成して中間発表し、ディスカッションしながら課題を見つけていった。その後、サントリー山崎蒸留所（大阪府三島郡）に出かけて、工場では実際の生産工程を見学し、資料館では歴史やマーケティングおよび経営戦略に関する資料を収集し、不明な点は社員に質問するなどして現地調査を行った。これらの現地調査と再度の資料収集で研究内容を精査したり深めたりして、12月に3年生との合同ゼミにおいて卒業研究発表会を実施した。3年生からは、「たった1年の違いなのに、深く研究していて大変勉強になった。」「話し方もしっかりしていて、自分達はあんなふうに発表出来るであろうか」との意見が多く、3年生からは好評であった。しかし残念ながら、この期はこれらの成果を論文形式にまとめるには時間が足りなくなってしまった。ちなみに、本学では卒業論文は必修ではないが、従来はゼミの中で卒業論文を書かせてきた。次年度は、そのような反省を踏まえて同じような方法で進めて卒業論文の形としてまとめた。

このような4年生の専門演習を事例として、自律性と社会性について見てみよう。



4年生のゼミナール

自律性については、卒業研究のテーマや調査方法も自分達で決めている（「主体性」、「課題発見力」、「実行力」）ので、3年生より高い自律性を発揮したといえよう。学生から助言を求められたりはするが、3年生のゼミナール時のように知識不足に起因する質問は減った。また、調査先への依頼や調整は教員が行ったが、研究方法や日程管理などの研究のマネジメントというべきものも学生たち自身で出来るようになった（「計画力」）。

社会性については、ゼミ生同士は時間的な慣れもあって4年生での意思疎通はかなり円滑になっていった（「柔軟性」、「状況把握力」）。しかし、昨今の就職活動の長期化傾向で、ゼミ生の中にはコミュニケーションの時間があまり取れない学生がいるのは残念なことであった。また、元ゼミOBやゲスト講師の社会人、あるいは就職活動での企業の担当者など、社会人との接触が増えたせいか、緊張しながらも社会人とのコミュニケーションにも慣れてきた（「傾聴力」「規律性」「ストレスコントロール力」）。

### (3) ゼミでの課外活動

どこのゼミでも合宿や実習など、課外の活動を実施していると思われる。本ゼミでも、企業訪問や工場見学（調査やインタビュー含む）、企業人との交流、OB・OGとの交流、就職対策講座、スポーツ、コンパなどをゼミ生の希望に合わせて実施している。

企業見学では、ゼミで学んだ事例の企業を見学し、担当者に質問することで実際の経営の現場を学ぶ機会としている。事前学習せずに見学するだけでは物見遊山になってしまうので、必ず教科書や資料で事前学習してから見学に出かけ、事後にレポートを提出させている。近年の見学先は、読売テレビ、大和ハウス工業、シャープ、トヨタ自動車、アサヒビール、造幣局、サントリーなどであった。現地で現物を見ることと、担当者の話を聞いて実際のマネジメントの考え方に触れることの意義は大きいように思われる。

ここでは、通常の演習での学習と関連させながら、企業の事例を自ら分析し、自ら質問することで、自律性を向上させることができる。また、社会見

学の一つであり、社会人ともコミュニケーション（「状況把握力」（「傾聴力）」をとるので、社会性も身につけることができると考えられる。



企業見学会(サントリー・山崎蒸留所)

企業人との交流では、大学に企業人を招いてマネジメントに関する講話および学生との質疑応答の後、食事会を開催している。少人数で企業人を囲んで議論するのは慣れないうちは重荷に感じるようだ（「ストレスコントロール力」）が、直接に企業人から現状を聞き（「傾聴力」）、議論する（「発信力」）ことは、社会人とのコミュニケーション能力向上に役立っている。後で、「就職活動の重役面接の時に、少しは、あがらずに話げできた」と述べる学生も多い。最近の若者は、日頃の生活において地域の社会人との交流が減っているように見受けられるので、このような機会を設けて社会性を身につけてもらっている。

OB・OGとの交流も折りに触れて行っている。彼らが用事や遊びに大学に来た時などにゼミに参加してもらい、自分の業界や企業について語ってもらっている（「傾聴力」）。また、彼らと前もって約束して、来学できる土日などの時間に合わせてゼミを開講することもある。彼らの成長ぶりには驚かされるが、ゼミ生からすればゼミの先輩が社会で活躍している様子は自分の将来を考える上で（「状況把握力」）、参考になるようである。

ゼミ生主催の自主的な就職対策講座<sup>23)</sup>も実施し、筆記対策勉強会、社会人

マナー実習会、面接練習会などを開催している。彼らの要望に合わせて、OBやOG、専門のゲスト講師を依頼することもある。あくまでゼミ生の希望に合わせてるので、年度によって内容は異なる。本学では、就職活動の支援に関しては、キャリアセンター事務課で各種講座やマンツーマン指導などを開催しているので、そちらの指導を受けてもらうのを基本とし、本ゼミではあくまでゼミ生の必要や状況に合わせて補完するものと位置づけている。



社会人マナー講座(ゼミ生の自主活動)

スポーツや懇親会（以下「コンパ」と称する）なども学生が自主的に開催している。ゼミ生同士のコミュニケーションを深めることに繋がっていると思われる。スポーツでは運動好きの学生が教室とは打って変わってイキイキ（「働きかけ力」）し、あまり運動しない学生も運動不足解消と気分転換にもなるようである（「ストレスコントロール力」）。

コンパでも学生主催なので教員は支援する立場で参加している。とはいえ、最近ではゼミに入って初めてコンパを経験する学生もおり、酒量の限界が分からず飲みつぶれる恐れもあるので、教員が指導しなければならない場面もある。企業でも懇親会（以下「飲み会」と称する）が若手社員に倦厭されることからしばらく退潮ぎみであったが、最近では社内のコミュニケーション

23) 同年は、ゼミ生の世話係が、「スキルアップ・サークル」というサークルとして立ち上げ運営していた。

向上の必要性から、飲み会を後押しする企業も増え復調の兆しがある<sup>24)</sup>。こうしたコンパや飲み会は、大学でも企業でも若者のコミュニケーションの機



スポーツを楽しむゼミ生たち



コンパを楽しむゼミ生たち

24) 日立ソリューションズでは、飲み会が本社ビル内の料亭風の店で開催され、メンバーは多様な組み合わせで、1人3000円の参加費は会社持ちである。導入前には5%だった離職率は1%台に下がった。ギャラクシーエージェンシーは、参加者を抽選で入れ替える飲み会を2ヶ月に1回開催し、会社が1人あたり3000円を支給している。新入社員からは「右も左も分からない中、いろんな人と知り合えて良かった。少人数の集まりなので話しやすい。」という声があがっている。シーエスレポーターズは、社員の交流のためだけでなく、酒席のマナーを学ぶ場としても活用している。20代や30代の若手社員が多く、取引先との酒席で失礼があってはならないので、「上座や下座の位置、座布団は踏まないなどのマナーを、堅苦しくならない程度に教えている」とのことである。〔今どき飲みケーション 社内で気楽に、説教はNo〕日本経済新聞 電子版 2013.11.25)

会としてとらえることができ（「情況把握力」「働きかけ力」）、社会性を養う場の一つであると言えよう。

本ゼミでは、これらのゼミの課外活動に関しては学生が主体で運営し（「前に踏み出す力」, 「チームで働く力」）、教師は支援の立場をとっている。具体的には、企業見学係、社会人との交流係、スポーツ係、コンパ係などの中から、自分でできそうなもの一つずつ申し出てもらい、グループを編成する。教師の側からすれば、彼らの運営がスローペースでかつ不手際なことも多く、こちらですべてセッティングするほうが速いと感じられるが、これらの一つ一つも実際のマネジメントの勉強であると考え、出来るだけ暖かく見守り、必要な時にのみフォローするようにしている。

## 5. 大学生の自律性と社会性の育成—クラブ・サークルを事例に—

キャンパスの中で学生が大学から認められた活動として、授業関連の他にクラブやサークルの活動があり、学生にとっては大学生活の中での比重は非常に大きい。講義の場合、半年あるいは1年、ゼミナール（専門演習）でも2年で完結するのとは違い、4年間に渡り継続的に関わるので、コミュニケーションの量は講義などの時間をはるかに上回る。また、部員も複数の学年が所属しており、OBとの繋がりが頻繁な場合も多いので、社会人も含めた幅広い人間関係の中での活動を経験することができる。教員はこのような公認クラブや同好会の顧問を通して学生と深くかかわることができる。

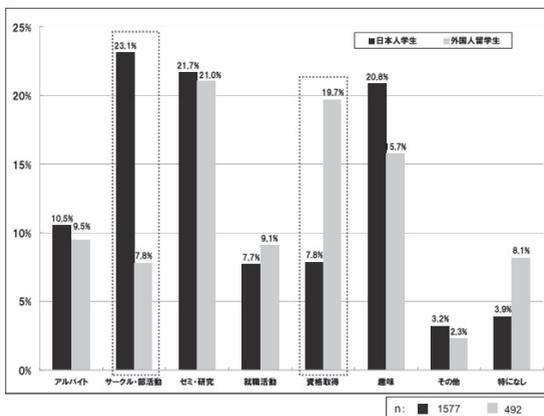
前章で参照した経済産業省の調査（2010）においても、図11のとおり、学生生活の中で最も興味があることとして、日本人学生は、「サークル・部活動」、「ゼミ・研究」、「趣味」の順で挙げている。ちなみに、外国人留学生は、「ゼミ・研究」、「資格取得」の順に回答が多い<sup>25)</sup>。とはいえ、一部の外国人学生も「サークル・部活動」に興味をもっている。本学でも、近頃、部

25) 経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」2010年6月、34頁。

活動を楽しむ留学生（交換留学生を含む）を見かけるようになってきた。

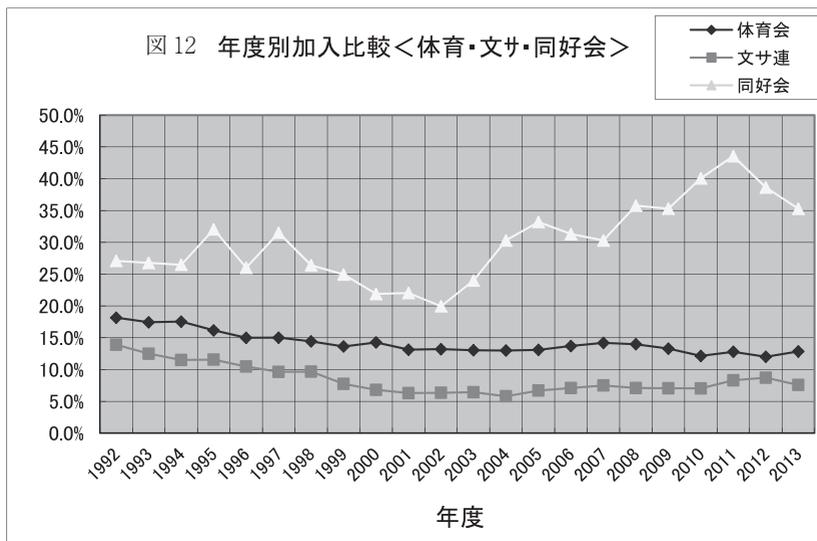
本学では、何らかの課外活動に参加しているものが、2013年度は3,880

図11 学生生活の中で最も興味があること



出所)経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」2010年6月,34頁。

図12 年度別加入比較<体育・文サ・同好会>



出所)桃山学院大学・学生支援課資料,2013年7月1日現在。

名で学生総数の 55.7% である。そのうち、体育会系は、895 名で学生総数の 12.9%、文サ連（文化会系の公認クラブ）は、528 名で 7.6%、同好会は 2,457 名で 35.3% である。全体的な加入者数の傾向は、公認クラブの体育会系と文化会系はさほど変化はないが、同好会は近年、増加している。

### (1) 公認クラブ

筆者は、前任校では写真部やラグビー部の顧問を経験し、本学では書道部の顧問を引き受けている。ここでは、書道部の事例を取り挙げ、その自律性と社会性を見てみよう<sup>26)</sup>。

本学の書道部は 50 年近くの歴史があり、歴代受け継いできた活動内容と方法があるので、基本はそれらを踏襲している（「規律性」）が、運営方法は現状に合わせて変更されていく（「計画力」）。日常的な活動は、放課後、書道の鍛錬を行い、作品を創っていく。それらの作品を出展する場が、大学祭（11 月）、桃山フェスティバル祭（5 月）、学外の展覧会（市民ホール）などである。また、年 2～3 回、本学の留学生会館で書道教室を開催して、留学生に書道を指導している（「実行力」）。大学祭の折には、書道展と併設で書道教室を開設しているが、例年、書道展には学生や近隣住民が 400 人から



書道部の書道展(大学祭)

26) 書道部の事例は、2011 年度～2013 年度の筆者の観察と岡田智紀（2012 年度・書道部部长）および部員との談話に基づく。

500人來場し、そのうちの3分の2ぐらいが書道教室で習字を体験する。

このようなクラブでの自律性と社会性を見てみよう。

自律性については、書道展や書道教室などの運営を行うことで、単に書道の技術を身につけることができるだけでなく、計画・実行・統制を自ら体験する。上述した大学祭の書道教室では、最近、実習された作品を持ち帰りやすいように、半紙の代わりに「うちわ」を準備しているが、このことで半紙でも意欲が高い小学生たちはさらに盛り上がり、來場者全体の参加意欲を高めているようである（「創造力」）。また、3年前には、近隣のショッピングモールの広場でパネルに毛筆で「書き初め」をするイベントを頼まれて、そのプロデュースと出演を請け負ったこともあった（計画力）。書道展の前には、作品の制作で夜遅くまで頑張っているの、「粘り強さ」も身につくだろう。

社会性については、世代を超えたいろいろな人々との関わりで、人間関係を築いていっている。伝統のあるクラブなので、OBとの交流も頻繁である（「傾聴力」）。部長は部員からの要望や苦言に落ち込む時もあるが、それも社会性を身につける勉強の一つであろう（「ストレスコントロール力」）。また、書道展や書道教室を通して、小中学生や留学生との交流もできた。今年は、本学の交換留学生ドイツ人の2人が入部して一緒にクラブ活動を行っている



大学祭で書道部が運営する書道教室

(「柔軟性」)。各種申請書の提出のために、毎週のように顧問の押印をもらいに研究室にやってくるが、前もって来室メールをくれて、約束時間に遅れずに現れる(「規律性」)。また、書道展や懇親会などに訪れた時には、礼儀正しく送迎してくれる(「情況把握力」)。社会人としてのマナーが身についているように感じられる。先輩から申し送りで厳しく指導されるからである。

このように自律性と社会性の育成に効果があるが、課題も見受けられる。

第一に、ほとんどの部員は勉学と両立しながらクラブ活動を行なっているが、クラブに注力しすぎて、授業の単位履修状況が良くない学生が時々見受けられる。本学の書道部の顧問に着任してからの3年間で、6人の卒業生を送り出したが、そのうち2人(1人は留学のためなので、実質的には1名)が留年した。学業とクラブ活動の両立が出来なかった結果である。誠に残念ながら、自己管理も怠りなきよう、学業を優先するように指導している。

ただし、留年した学年はクラブ活動で身につけた社会性の成果か、4年で卒業しても就職が難しく留年すればなおさらという時代にあって、無事、就職している。採用時の面接試験はすべて(30社)合格し、4年生の最後の試験で1科目落とし留年決定したのに、内定先の企業には次年度の卒業まで待っていただいたという強者である。

第二に、上下関係に節度を持つなど伝統の良さがある一方で、新しいことに挑戦・改革する気運が少ないように思う。このことが、昨今の公認クラブの不人気にも繋がっているのではないだろうか。

第三に、筆者は書道の専門家ではないので、彼らと専門的な議論はできないことである。彼らの意見を聞くと必ずしも専門家でなくても良いらしいが、やはりその限界は大きいと思う。

## (2) サークル

学生の課外活動で公認クラブより加入率が高いのが同好会であり、学生の間では「サークル」(以下サークルと記述する)と呼ばれている。2013年7月1日現在における本学での加入率が35.3%であり、3人に1人の割合で

加入していることになる。本学のサークル数は158団体（2012年度届出分）ある。テニスサークルなどのスポーツ系のサークル、音楽などの趣味活動を中心とした文化系サークルなど、百花繚乱である。30年以上も活動している伝統的なサークルもある一方で、最近の全国的な傾向でもあるが、気のあった仲間ですサークルを立ち上げ、当該学年だけでメンバーを編成し、卒業と同時に解散するサークルも増えつつある。そのため、絶えず新しいサークルが生まれては消えている現状である。

筆者は、カフェサークル「CAFÉ POSA」<sup>27)</sup>が発足した2009年から顧問を引き受けている。このサークルは、紅茶やコーヒー好きの仲間が集まったサークル、というより、アルコールが苦手な学生がアルコール抜きでも集いたいといった思惑から生まれたものである（「主体性」「実行力」）。最初、発起人の学生達からサークルの趣旨を聞いたときは、「ただお茶を飲むだけなら、活動内容はないのではないかな」と疑問を投げかけたりしたが、意外にも「カフェ」を切り口に多様な活動を展開していくことになった。

通常の活動は、一週間に1回、ミーティングを開催し、月に1日、関西地区を中心に魅力的なカフェを調査する。それ以外には、夏合宿、春合宿、文化祭への出店などである。サークルが発足して間もない頃、休み時間に同サークルのお茶会に招待してもらったが、自分たちの手作りのおはぎを食べながら、談笑しながら和やかにお茶を楽しんでいた。全員1年生のこともあって、授業のことやら友人のことやら情報交換しているようであった。今はあまり見られなくなった大学生たちがよく集った昭和期の学生街での喫茶店での風景がよみがえり、とても懐かしい気分であった。この雰囲気好まれたのか、人気のサークルとなり、あっという間に30人も集まり、その後は喫茶室に入れないので、「満員御礼」でお断りしているとのことであった（「働きかけ力」）。

そして最近の流行を受けてか、上下関係が倦厭されて、「自分達の学年だ

27) 同事例は、2009年度から2013年度における筆者の観察と岡田啓詩（カフェサークル「CAFÉ POSA」初代会長）ならびに部員との談話に基づく。

けでメンバーを固定したい」との相談を受けたが、「後輩がいるほうが楽しいでしょうし、卒業後も自分達のサークルがあるのは思い出深いのではないのでしょうか」という提案をしたところ、これを受け入れてくれて、次年度以降も新入生の勧誘をしたため、最大90人にまでメンバーが増えた（「柔軟性」、「傾聴力」）。サークルの一大イベントである大学祭では、お揃いのトレーナーを着て、得意な手作りの菓子と飲み物の販売で大繁盛であった。



大学祭で賑わう「CAFÉ POSA」の屋台



ここまでなら普通のサークルと大差がないが、前年度に学内に出店していた喫茶店『珈琲館』のマネジメントにも関わっていく（「課題発見力」、「主体性」）。最初、生協がある大学の中で、街中のカフェと同価格帯の商品展開だったので、お世辞にも流行っているとは言えない状態であった。「流行っているように見せないと、よけい流行らない」というサークルメンバーの提案で、彼らが常時「さくら」となった。彼らにしてみれば快適な集う場所にもなった。もちろん、本当の客が来店すれば、さくらと気づかれないよう片隅によけたり、退出することになっていた。このように常時、店舗の内外にヒ

ト（メンバー）がいることで、流行っている店に見せかけて客を引き寄せ（「計画力」）、現在はいつ見ても実際に繁盛している。また、紅茶文化の側面から「アールグレイの茶葉を使ったミルクティよりもセイロン茶葉を使ったミルクティのほうが正統派である」等の提言をし、商品の改良にも関わった（「課題発見力」、「働きかけ力」）。

さらに、「珈琲館を盛り上げる会」という別系列のサークルも出現して、そこでは他のクラブと共同でのライブの企画、広告やポスターの製作、ならば校内と地域住民へのビラ配りを行うなどの活動に発展していった<sup>28)</sup>。



桃山学院大学内のCAFE DI ESPRESSO 珈琲館

カフェサークル「CAFÉ POSA」の事例について、学生たちの自律性と社会性を見てみよう。

教員や上級生からの指示ではなく、自らサークルの立ち上げからすべてのことを企画し運営していったのであるから（「前に踏み出す力」）、自律性は非常に高いと言わざるを得ない。公認クラブと違って、伝統的な規則がない分、非常に自由な発想で活動がなされている（「創造力」）。カフェ巡りの調査結果の一部情報を初代会長作による「ニッチなカフェ」というタイトルでインターネット（フリーペーパー）発信したこともあった（「発信力」）。ま

28) 同事例に関しては、本廣定也（「珈琲館を盛り上げる会」の元リーダー）の談話に基づく。

た、本学で学会が開催されると聞きつけるやいなや、「湯茶サービスなどの手伝いを是非したい」と申し出て、手伝う姿を見かけたこともあった（「働きかけ力」）。

社会性の面では、サークルの人数も多いことから、いろいろな学生と活発に交流がなされ、入学時よりメンバーの多くが社会的になったように見受けられた（「発信力」「柔軟性」）。発起人の1人で初代会長になった学生は、卒業後に「就職活動のためにサークルを創ったわけではありませんでしたが、面接時に、とても興味をもたれて話が盛り上がり、結果、ほとんど（40社中39社）の面接試験で落ちたことはありませんでした」<sup>29)</sup>と述べている。顧問になってほしいと依頼があった時は、サークルの意義について懐疑的だったが、活動が軌道にのり、新たな展開があるたびに若者達の発想力や行動力に、限りない可能性を感じた。

このようなサークル活動において、いくつか課題も散見される。

第一に、無限大に自由であるという良さもあるが、伝統の縛りや規制がゆるやかな分、集合時間に遅れる学生がいるなど、律することが欠けている面があるように思われる。

第二に、目的がはっきりしないコミュニケーション系のサークルが増えつつあることである。幸い、同サークルは初代会長のリーダーシップとメンバーの協調で、1つ1つ目標を見つけ実行していった。

第三に、同サークルは後輩も受け入れてくれたが、年齢差のある人間関係を嫌う傾向（「ストレスコントロール力」が弱い）にあることである。少子化や核家族化が進み、地域の交流も薄れる環境下では、交流する世代の幅も狭くなりつつあるので、せめてキャンパスライフの中では幅広い年齢の学生と交流する機会をもってほしい。

---

29) 岡田啓詩の談話に基づく。

## 6. 結び

以上、大学生たちのキャンパスライフの一部を記述してきたが、大学教員は、ゼミナールや課外活動を通じて、自律性と社会性をある程度、育成することができると思える。

第一に、通常の授業のプロセスの中に、自律性や社会性を育成する仕組みを導入することである。新しい科目を設定するのも一つの方法であろうが、物理的・時間的な制約や大学の予算の関係もあるだろう。筆者の場合は、ゼミナールにおいて、教科書を用いて理論を学ばせながら、プレゼンテーションやディスカッションを導入することでプロセスを活性化し、自律性と社会性も身につけることができるよう目指している。

第二に、教員の専門性を背景にすることが重要であると思える。学生たちが質問や意見を積極的に提示してくるのも、教員がその内容に熟知しているからであろう。書道部やカフェサークルでは、専門の知識や技能をもちあわせないので専門的な議論はできていないが、ゼミナールでは自分の専門性を背景にしているのでゼミ生たちと活発に議論することができる。

第三に、自律性と社会性を強化する方法について、教員の得意な教育方法を導入するのがよいと思われる。文章を添削するのが得意な教員もいれば、議論が得意な教員もいるし、両方得意な教員もいる。社会人基礎力に関連する能力向上の教育を行っているモデル校としてよく参考にされ見学者が絶えないアメリカの「アルバーノ・カレッジ (Alverno College)」でも自律性や社会性に関わる8つの能力を1つの科目だけで育成するのではなく、複数の科目で育成し、専門知識の習得と同時に学ばせている<sup>30)</sup>。

第四に、一般常識、教養、専門に関する知識を身につけることも重要であると思える。同ゼミナールでは、あくまで専門の理論を学ばせることを第一の目的としている。若手社員が語っているように、大学の学びも会社の仕事

30) 経済産業省、前掲書、pp.78～80.

に役立っている。そして、その学びのプロセスにおいて知的好奇心が生じないということが問題であり、自律性の中の主体性や課題発見力と大いに関わっている。

企業側の要望は、近年、コミュニケーション能力と呼ばれるような社会性を強く求めてきたが、昨今は主体性などの自律性を求め始め<sup>31)</sup>、一般常識を初めとした知識不足にも不満をいだいている。それへの対応のため、1990年代後半以来、ふたたび、大学の成績評価を重視する気運である。2014年以降には、三菱商事や富士通などの大手企業が、大卒採用活動時に、エントリーシートに加え、成績書も提出させる予定である。これまでは部活動などを重視する一方で、大学ごとに異なる成績は客観評価が難しいために積極的に活用していなかったようである。三井物産、日本たばこ産業、セブン-イレブン・ジャパン、東レ、帝人、清水建設などの15社は、DSS（企業に対して学生の成績を客観的に判断する情報を提供するNPO法人）と契約を結んで学生の成績を取り寄せるという（日本経済新聞 2013年12月8日朝刊、第1面）。

第五に、受け手の企業の要望や企業人の意見、すなわちニーズを確認しながら育成していくことも重要である。文部科学省の諮問機関である中央教育審議会で次のような指摘がなされている。

「大学が学生に身に付けさせようとする能力と、企業が大学卒業生に期待する能力が乖離しているとの指摘もなされている。近年、『企業は即戦力を望んでいる』という言説が広がり、学生の資格取得などの就職対策に精力を傾ける大学が目立っている。

しかしながら、実際に企業の多くが望んでいることは、むしろ汎用性のある基礎的な能力であり、就職後直ちに業務の役に立つような即戦力は、主として中途採用者に対する需要であると言われる。

31) 「大学生が自ら学ぶ仕組み求める中教審」2012年8月28日。  
<http://renngou.kuronowish.com/tyuukyousinntousinn 0828.htm>

こうした例に示されるように、大学は、企業の発する情報を必ずしも正確に理解しているとは言えず、企業も、自らの求める人材像や能力を十分明確に示し得ていない。」(中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」(答申)2008年12月24日,9頁。)

また、いくら大学が自律性と社会性を高める授業を設定しているとしても、社会から学生にそのような知識や能力が求められているという意識を学生が持っていなければ効果は限定的である。よって、企業のニーズを知り、学生に知らせることで学生の動機付けにもなるであろう。

「はじめに」における問題提起に関して、筆者のささやかな取り組みとともに考察を述べた。諸先生方も日々貴重な教育活動をされているので、御教示いただければ誠に幸いである。

なお、本論考は筆者が知りえた限定的かつ定性的な事例であるため、より普遍化するためにはより多くの事例かつ定量的な分析も必要であると考えられる。これらについては、今後の課題としたい。

謝辞) 本学キャリアセンター事務課の井峯武課長ならびに本学学生支援課の金澤太郎課長には、キャリア育成ならびにクラブ・サークル関連の資料を賜わり、心より御礼申し上げます。

(しのぶ・ちかこ/経営学部教授/2013年12月9日受理)