

〔研究ノート〕

組織と人間関係を研究テーマとする 社会科学系大学

——千葉商科大学におけるキャリア教育の目標——

影 山 僖 一

目 次

はじめに：社会科学の使命

1. 人間関係と制度，組織：社会科学の目標
2. キャリア教育の意義：高等教育機関の使命
3. 論理的コミュニケーション：高等キャリア教育
4. アルバイト，インターンシップによる人間修行
5. 「第一級」大学の基本条件

結び：社会科学と体系的なキャリア教育

参考資料：千葉商科大学・キャリア教育重点事項

1. 就職サポート・プログラム：キャリア教育
2. オープン・インターンシップ制度
3. 「特別講義：職業能力開発講座」
4. 「経済社会活動基本講座」目的，テーマ
5. 高等教育機関としての大学学部の教育目標

はじめに：社会科学の使命

社会科学系大学の活動目標は、人間関係とそうした人間により形成された組織と制度を研究し、その成果を学生に対して教育することである。そうした中で、人間関係と組織の研究を目標とする大学の社会科学系学部においては、高度なコミュニケーション能力の拡大という教育目標を明確にすることが重要である。本稿は、高等教育機関としての社会科学系大学における学部の教育目標を明確にすることにある。さらに、そうした基本的な教育理念に沿った教育の具体的な在り方を明らかにし、その一環としての学生のアルバイトとインターンシップの意義を提示する。また、進路指導の一環としてのオープン・インターンシップの意義を指摘し、千葉商科大学に独特とみられるキャリア教育の理念とオープン・インターンシップの意義も明らかにする。

1. 人間関係と制度，組織：社会科学の目標

高度情報化社会に移行するとともに、より良い人間関係の構築に向けた組織の中のスタッフ間における対話、コミュニケーション（情報交換）方式に世間の関心が集まっている。そうしたなかで、大学教育には、より良い人間関係の構築に向けたコミュニケーション能力の拡充に力を注ぐことが期待されている。それは、人間関係と組織の研究に、大学の中心的な教育目標がおかれているところからも当然のことといえよう。

(1) 高度情報化時代の到来と情報処理能力

対話（コミュニケーション）能力の重要性は以前からも指摘されていたが、企業活動においては数年前よりコミュニケーション能力の必要性が高まってきた。その背景には高度情報化時代の到来という社会環境の変化がある。一つの製品を大量に生産して、それによって多くの社員が高い給与をもらえる大量生産の時代は過去のものとなり、現在は、多くの製品開発と多様な事業の展開が企業組織の存続に不可欠な時代となった。新製品や新事業が続々とマーケットに登場している。ここでは、

企業トップの新製品開発に向けた意思決定などの経営戦略策定に際しての一般社員による情報収集や多様なアイデア提示などの活動の重要性が増している。トップの最終的な判断のために、一般社員による消費者ニーズの把握と新事業開発に向けたスタッフ間のコミュニケーションの役割が拡大しているのである。

(2) 仕事の基本としてのコミュニケーション能力

最近、企業の採用試験では面接が重視され、多様な形態の面接が行なわれていると聞く。それは、会社の仕事においてスタッフ間の対話や情報交換が重要性を増していることを反映している。対話、即ち、コミュニケーションを深めて、職員間の合意を得ることが、充実した仕事の前提条件となる。俗に、よい仕事をする上で、ハウレンソウが大切だといわれる。すなわち、従業員相互の「報告」「連絡」そして緊密な「相談」が、チームワークを保ち仕事の成果を高める前提となる。より良いコミュニケーションは、他人の話しを素直に聞くヒアリング能力と相手に要領良く報告するプレゼンテーション能力による。

(3) 人間関係と組織の研究を目標とする社会科学

社会科学と自然科学という二つの分野を比較すると、研究対象は大きく異なっている。物理学、化学などは、自然の法則に関する究明を目的とするが、しかし、社会科学の研究対象は、人間関係や人間が集まって形造る組織、制度の研究とそうした制度、組織の中での人間行動である。そこからの教訓は、社会科学の教育目標がより良い人間関係の構築と企業などの組織の社会性を高めることにある。論理的客観的なコミュニケーション能力は、よりよい人間関係と組織発展の前提条件となる。自己の専門分野の講義に際して、大学教員が人間関係や組織の大切さなどについて話題にする事は、将来、大学出身者が組織の中で活動する上でおおいに役立つものと考えられる。

2. キャリア教育の意義：高等教育機関の使命

キャリアという言葉は大学関係者の間で大流行し、その意味が十分に確認されないうままに一人歩きしている。しかも、わが国では、すでにキャリア・デザイン学部なる名称の大学学部が誕生している。キャリアとは、人間がその人生を切り開く現

実的な知恵と能力であり、さらに、職業に従事したさいの必要不可欠な体系的な知識を指しているものと考えられる。インターンシップや資格取得もキャリア教育の具体的な一部であると考えられる。

ここでは、関係機関や教育者、思想家の発想を紹介して、キャリア教育の役割に関する問題提起を行いたい。ドラッカー、デューイ、ミッチェルなどの思想家の考え方、文部科学省による行政指導に焦点を据えてキャリア教育の意味を検討する。そうした研究者などの指摘から、高等教育機関としての大学は、キャリア教育活動においては知的コミュニケーション能力とチャレンジ精神の鍛練を中心とする高度な目標を追求すべきと考えられる。

(1) 知識、科学の技術への移転：ドラッカー学説

われわれの近代社会は、18世紀以来、知識を機械という物的資本に体化させた産業革命を経て、労働形態に知識を適用した生産性革命を遂行してきた。さらには、製造方式に知識を転用し、自動的に機械システムの新たな改善をもたらす技術の継続的な革命という大きな知識利用形態の高度化を推進してきた。そうした今世紀の経済発展と社会システムの特色について、知識の現実的な適用という観点から独特の解明を試みた研究者として、ピーター・ドラッカーは高名である。かれは、多くの著作の中で、「知識」と「技術」、そして「教育」との関連について独特の解釈を提示し、現代社会の特色に関する解説を行った。そこでは、大学以外の分野における現実的な知識の蓄積とキャリア教育の意義を強調している。

(i) 自己認識から生産手段の転換：知識の利用形態の転換

知識とは、古来より己を知る為の手段とされてきた。自己の存在を認識するための手段として知識はわれわれの生活に大きな意味を持っていた。しかし、それは18世紀に至り技能と技術の発展に伴って、高度な専門知識と結合して、人間社会における役割を大きく変えている。社会の富を拡大する手段として知識は活用されて、その有用性が知識とみなされるに至った。近代社会においては、富の増加と物質文明を追及するための実用的な技能と技術とに知識が転用され、そうした実用的知識のみが重視されるようになっている。

(ii) 知識の現実適用と学校の役割後退

仕事や技術が専門知識になるとして、ドラッカーは従来のような学校の地位が

後退し、現実の社会において仕事をする為の現実的な知識の重要性を指摘している。学校の重要性を確認しながらも、今後教育が学校以外のところに移行していくという発想を提示している。原理原則の解説から現実の企業活動に役立つ努力が求められている⁽¹⁾。

(2) 現実的な知識とその為の教育

社会における活動の重要性を訴え、かつ、そうした現実的な知識の重要性を強調している学者としてデューイは高名である。彼は、教育哲学者でありよりよい教育に関する提言を行っているが、特に道德教育の重要性を指摘した。学校における道德教育の役割を強調しそれが社会の秩序と安定を強めるとみる。そうした視野から、知識が社会の実践に役立つ事を強調する。また、多くの分野における実社会で役立つ教育の重要性を指摘している⁽²⁾。

(1) ドラッカーは、以下のように指摘している。

「テクネーが専門知識となった今日、テクネーは一般的知識の中に組み込まれなければならない。テクネーは、「教育ある人間」たるべき条件の一つとならなければならない。」学校が知識の独占物とはならないという言葉が表示されている。

*Drucker Peter F, *Post-Capitalist Society*, Harper & Brothers, 1996.

上田惇生訳、『ポスト資本主義社会』ダイヤモンド社、1996年、356-357頁。

その他、以下の指摘がある。

「学校教育は、学校の独占であってはならない。ポスト資本主義社会における教育は、社会全体に広がらなければならない。企業、政府機関、非営利組織などあらゆる種類の雇用機関が、教え学ぶための機関となる。学校は、それらの雇用機関と連携しなければならない」(同訳書、327頁)。

「学校だけでなく、職場も、成人が学習を続ける場となっていく。もちろん教育訓練は、目新しいものではない。しかし、これまでの教育訓練は、新入社員に限られていた。(中略)今後の教育訓練は、多様な形態のもとに、生涯続くものとなっていく」(341頁)。

*拙稿「サービス産業活動の進展を助長するT字型教育：景気指標からみた雇用動向と能力開発」、『千葉商大紀要』第38巻第4号、2001年3月。

(2) デューイ著、帆足理一郎訳『民主主義と教育：教育哲学概論』

玉川大学出版、1955年、第26章、454-455頁。

デューイ著、東宮隆訳『人間性と行為：社会心理学入門』春秋社、1960年。

デューイ著、市村尚久訳『学校と社会：子どもとカリキュラム』講談社学術文庫、1998年。

(3) 原理原則に関する教育と対比された実学教育：モード2

学問を原理原則の探求と現実の世界での実践とに二分割した発想も注目される。キャリア教育は、現実の世界における原理の実践の分野に属するとみられるが、そうした観点から研究と教育を二分割した研究者として、ギボنزの業績は注目に値する。彼は、原理原則に関する教育を強調するモード1に対して、実学教育の重要性を指摘しているモード2の発想に留意を求めている。実社会において大きな発展の期待される現実的知識として、それは重要な意義を持っている⁽³⁾。

(4) インターンシップ、資格支援などの実学教育

わが国の文部科学省も、キャリア教育の意義を強調し、多くの発想を提示している。特に、そこでは、現実の文部行政としては、インターンシップによる企業研修、資格取得等を目標とした現実的なカリキュラムの実施に力を入れ、そうした方向に向けた努力を行っている。しかし、現実のキャリア教育と原理原則を追求した学部教育との連携については、かならずしも明確にされていない⁽⁴⁾。

(5) 高等教育機関としてのキャリア教育：知的コミュニケーション能力

先に現実の実社会において必要とされる知識と能力については指摘してきた。し

(3) キャリア教育：モード2方式の知識形成と発展について

知識形成の形態を二分割して提示する発想がある。モード1は、伝統的な科学的方法論である。モード2は実践的な知識であり、多くの点でモード1とは異なるものである。

モード2の特色は、組織としては非階層的であり一時的である。トランスディiplinaryナリーという点で階層的であり、以下のような特色があるという。

- (i) モード2は進化する問題解決の枠組みを与える。
- (ii) その解は、経験的要素と理論的要素の双方を含み知識への貢献となる。
- (iii) その成果は現場に参加している参加者の間で伝達される。モード1では、制度を通して成果が伝えられる。
- (iv) 超境界的な問題解決策は、ダイナミックな問題解決力を示す。

ともかく、モード2は非均質性と組織的多様性を有するものであるとされる。

Gibbons, M., et. al, *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Science*, 1997.

小林信一監訳『現代社会と知の創造：モード論とは何か』丸善ライブラリー、1997年。5-15頁、26-47頁。

(4) 文部科学省「大学における学生生活の充実方策について」平成12年版。

文部省「高等学校学習指導要領解説：商業編」2000年。

かし、高等教育機関としての大学の学部において実施されるキャリア教育の内容は、大学本来の教育目標により方向付けられる。そこでは、高等教育機関としてのキャリア教育の在り方に関する本格的な検討が求められる。ここでは、高等教育機関としての学部の教育目標について考え、大学におけるキャリア教育の目標についてその一つの方向を提示する事とする。

(i) 論理的コミュニケーション能力の役割について

人間は一人では生きられない。他人と協力しながらの共同作業が求められる。家族の間ではもとより、組織の中では他人と共生している。他人との意思疎通、すなわちコミュニケーションが、生存に不可欠の手段となる。人間の生活にとつて最も重要な能力は、他人とのコミュニケーションを図るための知恵である。他人との協力関係を円滑に維持する方式を確立することが、より良い人間関係と事業活動の基盤となる。そこでは、論理思考能力、口頭での説得力、文章能力などが大きな意味を持つ。ときには、笑顔や明るさといった人間の態度も円滑なコミュニケーションに役立つ。それらすべてが、他人との意思疎通を促進し、他人と協力した仕事の遂行を可能とする。コミュニケーション能力の総称をキャリアという事も出来る。その重要な柱が、論理的なプレゼンテーション能力と文章作成能力である。

職業活動を適切に遂行するためには、資格、技能などの実用的な知識もそこには含まれる。キャリアの中心的な分野は、コミュニケーション能力と考える事が可能となる。インターンシップなどを中心とするキャリア教育の目標も、先取りした体験によって職場でのコミュニケーション能力を磨くことに中心が据えられるべきである⁽⁵⁾。

(ii) キャリア教育改善策の基本的方向：従来教育の長所拡充

論理力、文章力を中心とするコミュニケーション能力をキャリアと定義すると、それは、大学の学部、大学院における教育目標と一致する。キャリア教育は、広義に解釈すれば、資格取得を支援する現実的な知識、技能を訓練する教育を含む

(5) Mitchell, Philip, *Beyond the Universities: The New Higher Education*, Ashgate, Arena, 1998. pp.208-209.

ものとなる。

(iii) 問題提起と論理思考能力の形成

キャリア教育の具体的な拡充には以下の方式が求められている。

(イ) 講義科目における講座担当者の報告方式の改善が必要とされる。講義の当初に、報告者の問題提起と結論を提示し、それを立証するための事例、データ、理論の提示というプロセスが人間の論理的思考能力を強化する。いわゆる仮説検定という手順を踏んだ講話の展開が必要とされる。

(ロ) 講義方式、ゼミ指導等の改善を行いつつ、学生の論理的思考能力の強化、拡充を図ることが求められる。

(ハ) 対人関係の調整に向けたマナーの訓練、笑顔の訓練なども必要とされる。

インターンシップの成否は、キャリア教育の本質を踏まえた対応を図ることにある。それは、企業の中でコミュニケーション方式に関する実践的かつ効率的な訓練がなされるか否かによっている。また、企業では、大学で教わる原理原則が現実の場でいかに応用され、変更されるかを確認することにある。

3. 論理的コミュニケーション：高等キャリア教育

ここでは、学部を中心とした高等教育機関としての大学本来の教育目標について検討するものとする。その目標は、論理的なコミュニケーション能力と環境の大きな変化に対応した自己変革と組織の変革を推進する能力を養成することにある。

人間は一人では生きられない。組織の中で他人と協力しつつ、共同作業が求められる。親族はもとより、他人とも共生している。そこで、他人との意思疎通、すなわちコミュニケーションが、生存に不可欠の手段である。論理思考能力、口頭での説明力、文章能力などが大きな意味を持つ。ときには、笑顔や明るさといった人間の態度も、人間同志の交流に大きな意味を持つこととなる。さらに、環境の変化に対応しつつ、組織と自己の変化を進めるチャレンジ精神が求められている。他人との協力関係を円滑に維持しつつ、環境変化に対応し得る能力が人間の組織生活に求められているのである。そうしたコミュニケーション能力、チャレンジ精神などの

総称がキャリアであるとみられる⁽⁶⁾。

(1) コミュニケーション能力と採用試験

近年多くの企業が新卒の採用に際して多様な試験を行なっている。エントリーシート、SPI 検査を中心とする筆記試験など多段階の面接試験が、企業において実施されている。そうした多くの試験における主たる目標は、学生のコミュニケーション能力をチェックする事にある。

エントリーシートでは、学生の大学生活における姿勢が問われる。特に、自分の適職、将来の進路を確認したうえでのカリキュラム選択の方針と資格取得などの勉学に向けた積極的姿勢が質問される。また、面接試験を通して、受験生の口頭での説明能力と説得力、さらにはアカウンタビリティがチェックされている。さらに、マナー、清潔感、協調性などの質問がなされて、対人協調性が試されている。社会科学の目的と本質は、人間の論理思考能力（ロジック力）と対人関係の調整能力とにあると考えられる。

(2) 学部教育改善策の基本的方向

論理力、文章力を中心とするコミュニケーション能力をキャリアと定義すると、それは、社会科学系大学の学部、大学院における教育目標と完全に一致する。論理的、現実的なコミュニケーション能力というキャリア教育に関する定義は、千葉商科大学の教育目標である三言語教育の重要性を別の言葉で表現したものである。自然言語、コンピューター処理能力、会計言語に精通することがキャリア教育の柱となる。当面、自然言語のなかの日本語表現力に精通することがキャリア教育の目標となる。

(3) 論理的思考能力と仮説検定の徹底

そこで、キャリア教育の拡充には以下の分野に重点をおく事が求められている。

第一に論理的思考能力の強化、拡充を図ることである。そのためには、わが国の

(6) コミュニケーション能力の意義については、経済界による経営者に対するアンケート調査によって実証されている。新卒社員に期待する性格、能力として、2002年度までは、コミュニケーション能力がトップを占め、第二位は、チャレンジ精神という回答であった。2003年には順位が入れ替わり、チャレンジ精神がトップを占め、コミュニケーション能力を重視するという回答が第二位にある。@東京経営者協会「平成14年度・新卒者採用アンケート集計結果の概要」平成15年1月

大学における従来の教育方針に変更を加えることが求められている。特に、ゼミ指導の抜本的改革が求められている。そこでは研究テーマに関する学生による自主的研究活動とその成果をめぐる徹底した討論が必要とされている。

第二に、講義科目における講義方式の改善が必要とされている。教員の講義の進め方に関する工夫改善が求められている。講義の当初に、担当者の主張する結論を提示することが重要である。結論を導くにいたる事例、データ、理論提示、さらには学生との討論という方式が人間の論理的思考能力を強化するものとなる。いわゆる仮説検定という手順を踏んだ講話の展開が必要とされる。テキストも有効に活用することが必要とされる。名著の輪読とその繰り返しによる論理展開方式の会得が学生にとって不可欠とされている。

第三に、一定の話題の提供とそうした話題を中心とする一つのテーマに関する徹底的な検証とそれをめぐる討論が必要とされている。中心テーマに関連して、多くの話題が提供のできるような思考の訓練も必要不可欠となつている。

(4) 対人関係の調整に向けたマナーの訓練、笑顔の訓練

仕事を円滑に進めるポイントは、対人関係をスムーズに進行することにある。ここでは、マナーと協調性が極めて重要な意味を持つ。対人関係を良好に保つための材料として、サークル、ゼミなどの体験に関する話題の提供が求められる。さらには、アルバイト体験（継続性、接客体験）が必要とされている。アルバイト体験は、上司との業務連絡、人間関係の構築において、大きな訓練の場となっている。マナーの訓練を通して、他人とのコミュニケーションを深める工夫が必要とされている。

4. アルバイト、インターンシップによる人間修行

いま世間の脚光を浴びているキャリア教育を就職サポートと関係させて解説する。キャリアの蓄積は、職業活動には有利にはなるが、しかし、それは、就職支援活動に対しては直接には関係がない。いかなる機関もキャリア教育の拡大を目指す事が求められている。仕事は、組織の中で行われ、組織での仕事には、組織の同僚との間における情報交換、意思疎通すなわち優れたコミュニケーション能力が求められ

ている。意思疎通の能力は、現実を直視した論理的な文章作成能力によるところが大きい。論理的現実的な文章作成と説明能力とが最も重要な能力となる。すなわち、上司、同僚の話と正確に聞き、それを文章にして他人に伝達する事が求められている。良好な対人関係の構築を図るためには、他人に対して誠意と善意をもって接することの重要性はいうまでもない。

(1) 職業における文章表現の役割について

企業の事業活動において、コミュニケーション能力の向上は必要不可欠である。

(i) 営業において必要とされる能力：ヒアリング能力

組織の中での仕事は、他人の合意をえて、他人に協力を依頼する事から始まる。そこで、文章を作成し自分のアイデアを他人にアピールする事が求められる。適切な文章の作成がより良い仕事の出発点となる。また、営業活動では、取引相手に自社の製品の長所を説明し、取引活動を拡大してビジネスの成功に努力することが求められている。

事業活動の一つは、医師、看護師、機械メーカーの購買活動役員などに面会し、自社製品の広報販売を行ない、さらに製品に対する改善の要望を聞き、その趣旨を自社の開発担当者に伝達することである。そうした顧客からの製品に対する改善の要望や意見は、自社における製品の改良と新規製品の開発に向けた重要な資料となる。その際、論理的かつ客観的な文章作成の能力が必要とされる。これにより客観的な意思疎通と情報交換が可能となる⁽⁷⁾。

(ii) 多くの顧客との対応能力の拡大

接客能力、他人との協調性が事業活動において尊重される。そうした能力は、アルバイト体験において磨かれる。アルバイトにおいては、接客体験と協調性に努力することが望まれている。経営者によっては、アルバイト学生に対する研修に重点をおくところもある。

(2) 学生に対する評価：アルバイトとインターンシップ

企業の求める能力と学生の自己PRのポイントとに大きな差異があるとよくいわ

(7) 筆者が、2003年6 - 9月に訪問した企業の人事採用担当者も、新入社員に求める最も重要な資質として、論理的客観的コミュニケーション能力を挙げていた。

千葉商科大学編「キャリア・プランニング2004」2003年10月。

れる。その具体的な代表的ケースが、資格取得と企業研修の体験である。それらの体験を学生は誇らしげにPRするとされている。しかし、企業側はやや冷めた目でそれらを見ている。

(i) 資格取得は学生にとっての利益

企業は、入社試験の面接においては、取得した資格や体験したアルバイトなどを聞いてくれる。しかし、一部の例外を除いてそうしたことはほとんど留意してはいない。学生時代の資格だけでは、企業では実践的な能力としては余りにも力不足である。それでも、取得した資格を聞くのは、学生の真面目さ、熱心さを判定するための材料がほしいのである。大学時代の取り組みを観察し、自分を磨くための努力の成果として資格を重視している。また、アルバイトもインターンシップも学生時代の活動成果として評価するのであって、面接で聞いてくれるから仕事で重視されるというものではない。むしろ、資格や企業体験と人脈は、学生が独立したときの助けとなるものと考えべきである。

(ii) 対人関係の訓練としてのアルバイト体験

面接試験では、アルバイト体験も聞かれる。それは、アルバイトで鍛練された人間関係の実績を聞いているのである。学生には上司、先輩との人間関係の構築が出来ているか否かを企業は問題にしている。

(iii) インターンシップ教育の再検討

多くの大学でインターンシップがはなざかりである。しかし、そこには多くの問題があり、インターンシップの体験をただちに就職サポートの有力な手段と考えるわけにはいかない。これも、運用を間違えると、大きな問題を引き起こすこととなる。インターンシップを就職活動のリハーサルとして位置付けた時にのみ、そこには大きな成果を期待できる。企業研修によって、学生、受入先企業の双方にプラスがみられた時、インターンシップは、学生にとっては、就職のリハーサルともなるのである。受入側は、インターンシップを体験した学生に対しては、学生の就職後における研修活動を短縮することができる。また、学生も企業研修の体験を就業活動に活用することができる。しかし、研修先とは異なる業界に企業体験を行った学生が就職した際には、問題が発生する。学生は、企業体験の成果を活用することはできない。

研修受入先の担当者は、せっかくの学生に対する教育訓練活動が無駄になる。インターンシップの目的を研修先への就職準備と受け止めた上での活動が求められている。インターンシップの在り方については、その目的の明確化を踏まえて、その内容に関する再検討の時期が到来したものとみられる。

5. 「第一級」大学の基本条件

1990年代のビジネス界における経営戦略と同様に、大学運営の基本的な柱は、以下の3点にあるといわれている。すなわち、優れた研究者を大学運営の中心に据えること、優秀な外部教育機関を外注にて活用すること、ほとんどを臨時雇いとする事務局を構築して経費の低減を計ることである。これらは、今後の大学運営における基本的な組織構造と運営の中心的役割を果たすものとして期待されている。以上の三点が大学経営の基本的方針となる。スリムで強力な組織の構築なくしては、今後大学は厳しい競争に生き残れないこととなる⁽⁸⁾。

(1) 優秀な専門的な研究者集団と教員グループ

大学に不可欠な資源は、以下のものである。すなわち、主として研究者からなる専門家集団、契約により雇われる教育活動のサポーターとしての外部の専門教育業者、そして、スリムな事務局を構成する臨時職員などである。このことは何度強調しても、過ぎるということはない。

現実の大学は、ダグラスの指摘とは正反対の組織をもち、無駄な活動を展開しているからである。ダグラスの理想とする大学では、専門家集団は少数精鋭で、しかも高い給与の保証が必要とされている。人数はすくなくとも、優秀な教職員からなる集団であれば、大学の発展に大きな貢献が可能となる。そうした中心となる集団

(8) Hague Douglas, *Beyond Universities*, IEA (Institute of Economic Affairs) 1991. pp.57-59.

ハーグ論文には、高度情報化社会における大学の在り方について多くの示唆に富む指摘が為されている。大学らしい有力な大学とは、一部の優れた研究者数名と外注により委嘱を受けた力のある教育機関の支援のみで成り立つとしている。事務局はごくわずかの職員で、臨時雇いが中核をなすことが理想とされている。しかも教育機関は、極めて経費の少ないスリムな構成であるべきだとしている。

には、高い給与を初めとして、厚い待遇が保証されてしかるべきである。

また、外部機関の知的能力ともつ専門機関を活用し、社会の知的集団との幅広い交流が求められている。セミナー、研究集会で外部の専門家との交流により大きな知的成果も期待される。知的に高度なセミナーの開催が求められている。変化する社会に柔軟な対応が要請されている。多くの知識人の知恵を社会から幅広く吸収することが肝要である。

(2) 外部教育専門機関の活用

知的な専門能力を有する機関に対しては、定期的な業務を依頼することが必要とされている。これにより、定常的経費が削減され、必要な機能のみが研究者と教員に提供される。

(3) スリムな事務局

事務局は、主として臨時職員を中心とするスリムなものにとどめ、経費の低減を計ることが求められている。常勤の事務局職員は、数名で十分である。その他は、優秀な職員を臨時に外部より調達することが必要とされている。

結び：社会科学と体系的なキャリア教育

千葉商科大学（CUC）のキャリア教育計画は、一つの理念とコンセプトに基づき形成することが望まれる。ここでは、先に指摘したような高度コミュニケーション能力の拡充という高等教育の理念に基づいたキャリア教育が目標とされ、職業選択と職業活動に対応出来るようにとの配慮に基づいた教育活動が推進されるべきである。

(1) 将来の進路指導と適職向けのインターンシップに関する指導

高等教育の目標を念頭におきつつ、現実的な理想に基づいた一貫したキャリア教育をCUCは目指している。入学当初に、学生の性格、特性を調査し、その結果に基づいて適職を明確にしたうえで、学生の個性に対応した指導を行う。また、進路を明確化したうえで事前研修のあとインターンシップが実施され、さらに、資格取得などの勧告を行う。また、企業の中では、研修生が自己の適職にしたがって、自分が将来従事するとみられる進路の選択が可能となるように指導している。特に、

インターンシップでは、企業という実際の社会でいかに大学の原理原則が貫徹されていくかを企業の現場で点検できるように指導がなされる。また、将来、企画職、研究開発職を目指す学生向けには、経営参謀になる為の多くの事前研修が行われる。研修後は、報告書を学校に残して次年度の研修生に対する参考に資する事としている。キャリア教育は、自己の適正な進路に沿った個性の強い指導を目指しており、そこにCUCにおけるキャリア教育の特色がある。

(2) CUCにおける具体的な指導方式について

入学時のオリエンテーション、その後の適職調査、進路調査等を基盤として、客観的なデータをもとに、CUCでは、学生の個性と独自の進路調査を調査して个性的なキャリア支援活動が展開される。入学時の進路調査をスタートに、文章指導、進路ガイダンス、就職指導、インターンシップ事前指導と段階を追ってキャリア教育が推進されている。

以下は、千葉商科大学において実施してきたキャリア教育の主たる柱である。

- (i) 入学時の能力調査「自己発見レポート」：科学的適性検査、適職発見
- (ii) 1年次秋学期の研究基礎（文章表現指導：時事問題テーマの文章添削）
- (iii) 「特別講義：職業能力開発講座」経済界リーダーを講師として招請
- (iv) 就職カウンセラーによる学生との相談体制の確立
- (v) 三段階インターン：二学部インターンシップ／オープンインターンシップ（参謀学）

(3) 企業参謀学の前研修：オープン・インターンシップ

CUCにおけるインターンシップに対する取り組みは多面的重層的である。二つの学部が学生の企業研修に努力しており、さらに就職部では事前に社会科学の多くの分野に関する特別な研修を行い学生を企業に派遣している。

(i) 進路指導を経て企業研修を行なう二学部

CUCでは、平成12年度より商経学部、政策情報学部の両学部において正規授業の一科目としてインターンシップを推進してきた。1、2年次にゼミでの研修を経た上で、事前研修を行った後、学生を派遣して企業研修を行っている。

(ii) 就職部オープン・インターンシップに向けた学生支援

多くの学生は、単なる企業観察だけではなく、実学教育の一環としての有益な

研修を大企業で受けたいと望んでいる。そこで、就職部では、制度の発足当初より、インターンシップの公募を行う企業名を学生に通知し、研修に参加することを奨励してきた。単位は与えないが、就職部の仲介で企業研修に出向くことをオープン・インターンシップとして学生に便宜を計ってきた。平成13年には、当方の要請が受け入れられ、日本 IBM がインターン生として学生の企業研修を引き受けた。就職部では書類審査と面接試験の前に、受験する学生に対する事前の研修を行なったが、その際二人の学生が日本 IBM の書類審査に合格している。

平成14年度には、日本 IBM の他に沖電気株式会社が研修生を受け入れてくれた。そこで、就職部では平成14年5月より7月にかけて、3回にわたりオープン・インターンシップに関する説明会を行ない、さらに10日間にわたる重要科目に関する研修を実施した。それらの説明会並びに講習会には、合計で約600名の学生が参加している。参加者のほとんどは事前の講習に参加している。実際に企業研修に参加する学生は少ないが選ばれた数名がオープン・インターンシップに参加し所期の成果を挙げている。

(イ) 社会科学理論の集中的な研修

オープン・インターンシップの特色は、大学の単位にはならないが、自由に企業研修に参加し、現実的な知識を吸収することに目標がある。そこで、企業派遣に先立ち、就職部では、学生に対する重層的な事前研修を行っており、派遣先の事業活動に向けて関係の講座を設定し、学生に研修を受けさせている。経営戦略論、経営組織論、会計監査論、実践商学理論、マーケティング論、新制度派経済学、産業組織論、公共選択論など現時点で最先端の社会科学理論を企業研修の事前に学生に講義を行う。さらに、そうした基本的な分野の学習を経て、学生に対する経営参謀としての基本的な発想について2回ほどの講義を行って、会社に派遣してきた。こうして企業派遣に先立ち重層的な研修を行い企業での教育成果を生かす努力が為されている。

(ロ) 経営学、商学理論の整理統合

現実に企業内において、社長の経営戦略策定にながしかの貢献するということは、大学4年次生にとっては基本的には不可能に近い。しかし、学生時代に一つの目標を持って勉強することで、その可能性は強まる。学生時代に分散

しがちな知識学習を一つの目標と体系に向けて集中的に整理し、統合することで、学生の能力は飛躍的に高まる。学生に対して具体的な問題の解決に向けた課題を設定すると、原理原則の応用が現実にも可能となる。大学で習った原理を企業の中で活用する工夫の体験に企業研修の機会が活用されるように誘導することは担当教員の責務となる。理論と現実の知識と知恵を連結するお膳立てを行う事に教員の英知が求められており、その仲介役を果たす事で、オープン・インターンシップの意義はおおいに高まる。こうした教員の仲介活動により、大学学部の原理原則の研究が、現実の企業活動の課題の解決に役立つこととなる。オープン・インターンシップは現実社会の課題解決に資する大きな目標を担っており、その運用のよろしきを得れば、学生は企業の参謀となり得る。

参考資料：千葉商科大学・キャリア教育重点事項

1. 就職サポート・プログラム：キャリア教育

@入学時オリエンテーション

- (1) 能力調査「自己発見レポート」：科学的適性検査，適職発見，ライフ・デザイン構築の支援，科学的データのゼミ指導での活用
- (2) 研究基礎（文章表現指導：時事問題テーマの文章添削）1年次科目：12回

@第2年次以降における教育活動

- (3) キャリアサポート調査／被験者の能力向上確認：専門業者の協力
職業意識の向上，成長感・充実感の確認／不満足感：論理思考能力，文章能力
- (4) 1，2年次生向け専門業者による能力開発講座開設：ライフ・デザイン構築と職業能力開発に向けた動機付け（AIDMA 発想）
- (5) キャリア・アップ科目群の開設：カリキュラムの中に職業教育科目の開設：文章作成講座，ビジネス英語，税法指導講座，経済社会活動基本講座など。

@第3年次生向けの就職サポート

- (6) ビジネス・インターンシップ実施：実学的教育基盤整備
三段階インターン体制：二学部インターン指導／オープンインターンシップ（参謀学の実地研修）
- (7) 「職業能力開発講座」開設：経済界リーダー（三十名）を講師として招請
目標：職業に関する自分の夢を現実にする努力／職業の厳しさを実感すること。
課題と評価：当初の夢，講座終了時における夢の現実的修正

落差とその現実的理由

- (8) SPI 検査対策講座（10月より12月，3コース同時開設）
- (9) 就職カウンセラーによる学生との相談体制の確立

@第4年次生を対象とするサポート活動

- (10) OB・OGによる説明会：業界・会社説明会：年間20日の会社による面接会：産業と企業の研究，面接のリハーサル

- (1) 「経済社会活動基本講座」：社会科学の総仕上げ：一流研究者招請

2. オープン・インターンシップ制度

- (1) 目的：本格的な企業研修（実践経営学の習得：「企業参謀学」研修）
(2) 研修先機関：日本 IBM, 沖電気カスタマーアドテック, その他数社
(3) 研修期間：1 - 2 箇月
(4) 本制度特色：事前研修（本学専任教員による経済学, 経営学専門知識講義）
(i) マーケティング論(ii) 商業論(iii) 経営戦略論(iv) 応用経済学(v) 計量経済学(vi) ビジネス
マナー(vii) 医療・福祉経済学(viii) 実践会計学(ix) 企業と経営（経営組織論）

3. 「特別講義：職業能力開発講座」

- (1) 本講座の講義重点事項
(i) 当該業界の動向と業界の近未来展望について
(ii) 社員研修方式と能力開発に向けた学生時代の心掛け
(2) 期末レポート課題
(i) 講義前における自分の夢（2015年の職業生活）
(ii) 受講後におけるライフデザイン（落差の大きいほど評価）
(3) 講座プログラム：講座テーマ
電子機械工業／電機産業／情報機器産業／電力業
自動車製造業／自動車部品工業／自動車販売業界
機械販売業界／日本企業と韓国企業の比較
ゲーム業界／金融業界／マスコミ業界：新聞業界
中国貿易と総合商社／中国市場と対中ビジネス
人材開発業界：理想的職業人と能力開発

4. 「経済社会活動基本講座」目的, テーマ

開講目的：進路の決定した4年次生向け実社会で実務に携わる準備のための講座。
わが国トップの研究者と財界人より講話を聞き、卒業後のこころの整理を促す。
現代の経済学, 商学, 経営学の理論を講義, 体系的な学問の理解を促進すること。

講座テーマ：

開講時：産業組織論と新制度派経済学の解説：担当教員

講座テーマ：現代経済学と制度学派／産業組織論の新潮流

経営戦略論研究／マーケティング論の課題／企業活動と組織論研究

現代経営学の焦点（戦略論，組織論を中心に）／政治プロセスと公共選択論

現代産業：日本観光業／通信機器業界／エネルギー問題と国際協力

キャリア形成と企業研修について

5. 高等教育機関としての大学学部の教育目標

高等教育機関としての学部の活動目標は以下の諸点におくことが望ましいとされている。すなわち，論理的報告能力や知的合理性などの諸点こそ高等教育機関の使命である。以下，ミッチェルの提示した大学学部の教育活動目標を紹介したい。

④高等教育機関としての基本的態度と姿勢（重要10大事項）

：Excellence and quality in higher education

- (1) Verbal Skills：口頭での論理的報告能力，合理的文章の作成能力
読み書き，口頭報告，文章による適切な意思の伝達に関する能力。
正確な聞き取り理解と自分の意思の伝達。高度な文章作成能力。
- (2) Quantitative Skills：数式の処理方式に通じること。
- (3) Substantive knowledge：高度な知識，理論の統合。
時代の代表的な哲学，科学に関する先端水準の英知を結集すること。
世界最先端の西洋文明の伝達。哲学，科学に関するその時代の最先端の領域に関すること。
- (4) Rationality：合理的な物事に対する判断力。現実的な物事に対する姿勢。
伝統的な発想法に対する批判と新たな考え方の発見に努めること。
- (5) Intellectual tolerance：異文化に対する理解とそれを受け入れること。
異なる文明の理解と容認に関する事項について。
- (6) Aesthetic sensibility：美的表現力について
- (7) Creativeness：知的創造性について
- (8) Intellectual integrity：真実の探求

- (9) Wisdom：物事のバランスを追及する姿勢と発想
- (10) Lifelong learning：学習を愛し，学習慣行を確立すること。