

事例研究

自発性創出と学外連携

— 経営学部専門演習でのキャリア支援の事例 —

片岡達彦・小林大輔
小島愛

要旨

本論文では、今日の大学生に求められる自発性を、推進力を発揮するリーダーシップ、多様性を持つ仲間との協働、社会的な好奇心（モチベーション）という3種類であると定義し、自発性を創出するための工夫としての学外連携がそれぞれの自発性をどのように創出するのかを、経営学部専門演習でのキャリア支援企画を通じて検証した。正課授業での学習到達後に学期末総括の一環として、行政支援型と企業支援型のキャリア支援企画を設定した。検証の結果、学外連携による推進力を発揮するリーダーシップの創出、および多様性を持つ仲間との協働の創出に関する仮説が支持され、学外連携による社会的な好奇心（モチベーション）の創出に関する仮説も一部支持された。授業担当者は、学生達がこれからの不確実な社会を生き抜くために、自身が取り組みやすい方法で、幅広く外部専門家を招聘し授業に取り入れることにより、学生の自発性をより高められる可能性が示された。

キーワード

自発性、学外連携、専門演習、キャリア支援、キャリアセンター

1 はじめに

日本型雇用システムの転換により、終身雇用の減少、早期退職制度の導入（濱秋・堀・前田他、2011）、従業員への教育訓練投資の減少傾向（樋口・戸田、2005；黒澤・大竹・有賀、2007；厚生労働省、2018）、非正規雇用の拡大による若年層の訓練機会の減少（久本、2008）が顕著になっている。2022年に閣議決定された政府の骨太の方針¹⁾では働く人の能力開発として企業による「人への投資²⁾」が掲示された。たしかに、「人への投資」はダイバーシティ、育児休暇、福利厚生、兼業・副業など従業員の就業環境の整備につながる。他方で、議論の出発点は、国内外の投資家から見た企業価値の向上である点を考えると、同じ従業員を継続的に育成し社内で人的資本を蓄積するという意味ではないことに注意が必要である。

今日の大学生にとって、新卒一括採用の維持³⁾および大卒求人倍率の上昇⁴⁾は、一度により多くの企業に応募する機会を与える意味で新卒求職者の安心材料になっている。しかしながら、

大学生は就職活動時点のみならず、近年特に増している将来の就業環境の不確実性を予め見据えたいで自身のキャリアを築くことが求められている。その意味で新卒求職者の主要な供給源である大学は、中長期的な視点に立って学生自身がキャリア構築を自発的・能動的に考えられるような支援を行う必要がある。

本研究は、正課授業内でのキャリア支援企画の実施を通じて、学外連携が受講生の自発性にどのような成長を促したのかを明らかにし、日本の大学に求められるキャリア支援の在り方を考えることを目的とする。具体的に第2章では、日本の大学生に求められる自発性を定義づけ、および大学教育で自発性を創出・促進するための工夫を考察する。第3章では、仮説を導出し、実施企画の概要を示す。第4章では、実施企画の体制を説明した後、仮説を検証するためにどのような当日の運営を行ったかを紹介する。第5章では、仮説検証の結果と考察を説明する。第6章では、まとめと今後の課題を述べる。

2 リサーチクエスションと先行研究

2.1 自発性の定義

政府・企業は、大学生を中心とした若者に、いかなる環境下でも自らの推進力を発揮できるような人材の必要性を強調するようになってきている。たとえば経済産業省は、次の社会を形づくる若い世代に求められることを、「前提や前提にとらわれず、ゼロからイチを生み出す能力」、「夢中を手放さず一つのことを掘り下げていく姿勢」、「グローバルな社会課題を解決する意欲」、「多様性を受容し他者と協働する能力」であると提言している（未来人材会議, 2022）。また、日本経済団体連合会（以下、「経団連」という）が取りまとめたアンケートによると、日本企業は、採用の観点から大卒者に特に期待する資質として「主体性」、「チームワーク・リーダーシップ・協調性」、「実効力」、特に期待する能力として「課題設定・課題解決」、「論理的思考力」、「創造力」、特に期待する知識として「文系・理系の枠を超えた知識・教養」、「専攻分野における基礎知識」、「専攻分野における専門知識」を求めている（経団連, 2022）。

企業現場の現象を経営学的な視点で捉えた研究では、リーダーシップの概念の変容が確認されている。具体的には、上司と部下という垂直関係に基づいたリーダーシップよりも、特定のメンバーが指揮をとるのではなく全メンバーが水平関係のリーダーシップを執る方がチームのパフォーマンスが高く、その傾向は複雑なタスクを要する仕事において顕著になる（Wang et al., 2014）。また、著名コンサルティング・ファームでの雇用方針に関する言及においても、知識社会では、ビジョンを持ち部下を率いるトランスフォーメーション・リーダーシップと一人一人がチームを牽引するシェアードリーダーシップの掛け合わせが求められると指摘されている（入山, 2019）。他にも、コラボレーションのオンライン化が進む医学教育の場では、メンターの役割が重要視されており、メンターはメンバーを知ることに関心をかけ、メンバーとの意見交換がしやすい水平型のチーム作りをすることが求められている（Aquino, Riss, Multerer, et al., 2022）。さらに、チーム全員が持つべき精神として、リーダーシップのみならず、内発的で他者視点のモチベーションを持ち合わせることの必要性も説かれている（Grant, 2012; 入山, 2019）。

このように、政府と企業が若者に求めている不確実な環境下で発揮していく推進力はリーダー

シップと言い換えられるものであり、その際に、周りの個性を認め合い協働すること、およびリーダーシップを支える内発的な好奇心（モチベーション）の起点を社会に置くことが期待されている。そこで本研究における自発性を以下の3要素から定義する。

- ① 周囲に働きかけ、推進力を発揮するリーダーシップ
- ② 自分の役割を見つけ、多様性を持つ仲間と協働しながらチームに貢献する
- ③ 社会的な好奇心（モチベーション）

2.2 自発性創出・促進するための工夫

①の要素に対する取り組みとしては、混合型学習法（Blended learning）と反復練習が考えられる。混合型学習法では、共同学習（博物館訪問）後に、教室内でのグループ・ディスカッションが深まるという効果が確認された（Holley & Dobsom, 2008）。グループワークとクリッカーでの質問もアクティブラーニングとして効果的であった（Deslauriers, Schelew & Wieman, 2011）。反復練習においては、恵まれない教育的背景を持つ学生の生物学入門授業での学力格差が解消された（Haak, HilleRisLambers, Pitre, et al. 2011）。要するに、学びのスタイルに学生が積極的に関与できる要素を含めることが肝要であると理解できる。

②の要素に対する取り組みとしては、小グループのディスカッションとステレオタイプ以外を取り上げる授業設計がある。小グループのディスカッションセッションなどアクティブラーニングでは、少数民族と非少数民族間の学習成果の差を縮め、全ての学生の科学に対する自己効力感を増加させた（Ballen, Wieman, & Salehi, 2017）。つづいて、Team-based learning がとり上げられる。たとえば、モチベーションの高さと受容度の大きさと有意に相関している（Rezende, Oliveira, Vale, et al. 2020）。さらに、コンテンツや事例紹介の際にステレオタイプをとりあげることを控える授業設計では、学生の授業への帰属意識を高め、教室の多様性を高めることができる（Al-Bahrani, 2022）。要するに、日常的に教室で他者と交わる機会を持つことが大事であると理解することができる。

③の要素に対する取り組みとしては、Problem-based Learning と産学連携がある。Problem-based Learning では小グループで行う実社会の問題解決を通じた知識の構築では、医学生が、患者の立場になることにより、医学現場における会話スキルなどを上げた（Hmelo-Silver, Cindy E, 2004）。また、産学連携では、工学での Industry-Partnered Active Learning（学生、教員、産業界が体験型学習）としての The Learning Factory（1994年設立）内のペンシルベニア州立大学では、21世紀の問題解決をするための社会的・組織的・技術的・ビジネス的な現実を、プロジェクトショーケースなどを通じて認識させた。（Lamancusa, Zayas, Soyster, et al. 2008）。エンジニア分野での産学連携による授業では、産業界の日常的活動と内部構造を理解し、実践的なエンジニアの役割を理解するためのカリキュラムを組み、学生がCSRと専門的な工学実践の社会技術的性質についてより全体的な視点を身につけるのに役立った（Smith, Smith, & B attalora et al. 2018）。サステナビリティとデザインの融合を目指す大学と産業界との連携では、アクティブな学習環境と産業界との連携が、学生のサステナブルデザインに対する意識にプラスの影響を与え、サステナビリティの知識をデザインスタジオプロジェクトに統合する能力を高め、学業成果を向上させ

た (Afcan, 2014)。要するに、関連業界の外部専門家のスキル、ノウハウを取り入れることが肝要である。

3 仮説の導出

3.1 仮説と予想される結果のレビュー

自発性の3要素は、それぞれどのようなアプローチを採るかによって学生に与える影響が変わると明らかになった。以上により本研究の仮説を示す。

仮説1 授業内での学外連携企画は、学生に周囲に働きかけ、推進力を発揮するリーダーシップを促す。

仮説2 授業内での学外連携企画は、学生が自分の役割を見つけ、多様性を持つ仲間と協働しながらチームに貢献することを促す。

仮説3 授業内での学外連携企画は、学生の社会的な好奇心（モチベーション）を高める。

仮説1に関わる学外連携に関しては、下記のような先例があった。既存の保健プログラムが限られている地域社会との長期的なパートナーシップに基づく混合型学習法が看護学生へ及ぼす効果に関して、ワシントン大学ボセル校の看護学部では、学生の学習効果を高めるために、対面式の交流、サービス学習、オンライン活動を組み合わせた混合型学習法が活用された。教室でのセッションに続き、学生は包括的な健康ニーズの評価、疾病予防と健康増進のための活動の計画・実施を通じて、地域社会に根ざした教育プロセスに積極的に参加した。このように、十分なサービスを受けていない地域社会に積極的に関わることで、地域保健の実践の基本に対する学生の認識が深まった。学生は、保健医療サービスを受けていない人々に対する健康の社会的決定要因の影響を分析しながら、より広い視野で公衆衛生を見ることに挑戦した (Ezeonwu, Berkowitz, Vlasescu, 2014)。つづいて、Practice-based learning の公衆衛生大学院生への長期的効果に関して、ボストン大学の公衆衛生大学院 (SPH) で、実社会の状況、つまり仮想の共同作業を含む複数の配信モードを通じて、学生を訓練する機会を設定した。学生は、コンピテンシーの習得、フォローアップでの活用、労働力の準備 (91.0%) を報告し、3年後には78.6%がより高く評価された (Greece, Bangham & Wolff, 2022)。さらに、サービスラーニングが学生の意識に与えた影響に関して、Undel-PbU-afterschool は、公立大学とアフタースクール・プログラムの間のパートナーシップにおいて、参加した学生達は、応用力を身につけ、自分達が学んでいる特定の分野の若手専門家としてのセルフイメージを向上させることができた (Dorado, Giles & Welch, 2009)。

仮説2に関わる学外連携に関しては、下記のような先例があった。Team-based learning の効果に関して、アラバマ大学 - バーミンガムの Biomedical Engineering 学部における、UAB Collat School of Business とイノベーション・アントレセンター (Institute for Innovation and Entrepreneurship) 教授陣および地元の起業家によるゲスト講義は、規制問題やビジネスモデルなど、実社会の製品開発に関するトピックに学生が触れる機会を増やすことにつながった。ピアアセスメントによると、大半のチームがチーム内の交流に満足しており、追加講義は問題行動の特定と是正に有益である

ことが示された (Eberhardt, William, Kirkland, Moradi, 2016)。つづいて、体験型チームビルディング体験のキャリア適応力への効果に関して、香港の大学の人的資源管理学部の学部生が教室を飛び出して、キャリア適応力や自尊心を高め、人生の意義を強化するための3ヶ月間のアクティブラーニングプログラムを実施した。アドベンチャープログラムの経験豊富なプロのトレーナーをコーチに任命した。プログラム参加後の学生のキャリア適応力は、対照群と比較して有意に向上していることが示唆された。この結果は、変化しつつも持続可能な雇用の世界において、学生のキャリア適応力を高める戦略として、アクティブラーニングの貴重な役割を支持することを表す (Hui, Lau, Yuen, 2021)。

仮説3に関わる学外連携に関しては、下記のような先例があった。Work-Integrated Learningの学生の認知度に与える効果に関して、オーストラリアのグリフィス大学1年生を対象とした二重盲検で、会計事務所またはファイナンシャル・プランニング会社でのWILにより、学生の満足度、自己効力感、一般的なスキルが向上し、そのスキルが従来の学位の学生よりも高い割合で発達していることが示された (Freudenberg, Brimble & Cameron, 2010)。つづいて、産学官連携の経験が学生のキャリア選択に与える効果に関して、ケベック州の理工系大学院生を対象とした調査データを用いて、産学官連携に参加することが彼らの職業選択に与える影響について検討した。非学術的なパートナーと密接な関係を持つ学生は、当初は非学術的なキャリアパスに関心が高いかもしれないが、時間の経過とともにすべてのカテゴリーの学生が学術的なキャリアに魅力を感じるようになる (Gemme & Gingras, 2012)。さらに、産学連携でのPBLが学生の職場への意向に与える影響に関して、産学連携で実施されるリーンシックスシグマ (LSS) プロジェクトの実行を通じた問題解決型の学習である。このアプローチの最終的な目標は、理論的な知識の統合と応用を促進する一方で、企業組織が求める学部生の専門的なスキルの開発を促進することである。LSS キャップストーン・コースを受講した学生は、プロジェクトを通じて、理論を実際の状況に適用する方法について理解を深めることができたと感じるとともに、実社会で問題に取り組み、解決するための準備を内密にしていることがわかった。LSS グリーンベルト資格は、新卒者がより簡単に職場に移行し、同僚や上司の間でより多くの信用を得て、他の新入社員よりも早く貢献し、より早く希望の仕事に就き、全体的にキャリアを向上させるのに役立つことも見出した (Leon, 2019)。

次章では、3種類の仮説を同時に検証することを日本の大学を事例として行う。

3.2 実施企画の概要

企画実施にあたり、研究協力者の選定を行った。京都市わかもの就職支援センター（以下、「わかせん」と呼ぶ）は、2016年より京都市の企業の採用支援活動（企業の魅力発信など）を行う機関として関西の多くの大学生の成長を観察しており仮説1に合致し、グループディスカッション企画を通じて学生の様々な個性を熟知している点が仮説2に合致している。株式会社インダは、計量機器分野での世界のリーディングカンパニーであることゆえ仮説1に合致し、同社が掲げる、社会貢献度が高いミッションの「世の適社・適者（世界の人々に喜ばれ、世の中に必要とされる存在）」が仮説3に合致している。これらの二者を、行政および企業から招聘する外部専門家とした。

対象とするクラスは、2022 年度春学期開講の専門演習 I の小島が担当するクラスの 14 人であり、日頃は非営利・公的セクターにおけるマネジメントを研究している。春学期は、いくつかの非営利・公的セクターのテキストを用いながら当該分野の基礎知識を身につけ、2 回にわたるグループ発表を通じて、当該分野の社会事象に対する学びを深めることを目的としている。その学習は、秋学期のグループ論文の執筆、および 4 回生の卒業論文の執筆を達成するためのファーストステップとなる。就職先の希望としては、企業就職希望をしながらも、公務員志望、プロスポーツ志望など多様である。授業担当者は、日頃の学習を活かし、将来の進路・就職に向かうための支援の必要性を感じていた。例年は、経営学部での「正課授業における特別講師（ゲストスピーカー）招聘支援制度」およびキャリアセンターから配分される「キャリア形成支援充実費」を活用している。

表 1 は、本研究の実施期間とプロセスを表している。2022 年 7 月 4 日（月）の 2 限に、春学期ゼミの総括の一環として、第 1 弾の行政支援型企画（グループディスカッション）を行った。2022 年 7 月 11 日（月）には、第 2 弾の企業支援型企画（卒業生をロールモデルとして 20 代の働き方を考える特別授業）を実施した。授業担当者は OIC キャリアオフィスに授業カリキュラムの達成を前提とした年間のゲストスピーカー企画を相談し、2 種類の企画の計画が決まった。

表 1 本研究実施期間とプロセス

| | グループディスカッション企画 | 20代の働き方を考える企画 |
|------------------|--|--|
| 準備期間 | 2022年3月 授業担当者がOICキャリアオフィスに、授業カリキュラム内容の達成を前提とした年間ゲストスピーカー招聘計画の熟考と相談 | |
| 招聘した外部専門家 | 2022年5月-7月 京都市わかもの就職支援センター 林由起氏 古川友美氏 | 2022年4月-7月 株式会社インダ 慶野朱音氏 |
| 企画立案・実施 | 片岡(OICキャリアオフィス) 小林(OICキャリアオフィス) 小島(経営学部) | 片岡(OICキャリアオフィス) 小林(OICキャリアオフィス) 小島(経営学部) |
| 企画実施 | 2022年7月4日(月)2限 | 2022年7月11日(月) 2限 |
| 企画後外部専門家へのインタビュー | 2022年8月27日 メール回答 | 2022年8月26日 メール回答 |

(出所) 筆者作成

4 自発性創出のための学外連携による専門演習でのキャリア支援の実施

4.1 (行政支援型) グループディスカッションによる能動的インプット/アウトプットの促進企画

図 1 は、行政支援型企画の体制を表している。授業担当者は、企画実施にあたり OIC キャリアオフィスに相談した。その際、学生の理解を得ながら学生の属性の概要と雰囲気をお知らせし、OIC キャリアオフィスに伝えるとともに、「学生とのインタラクションを意識した時間」になるようお願いした。話し合いの結果、学生の能動的インプットとアウトプットを促進するためのグループディスカッション企画を行うこととなった。その後、他学部での同企画を見学し、自らのゼミで

行う場合のイメージを固めた。さらに、ゼミ生に向けて、①企画を学生に説明する、②企画と学業との関連を学生に説明する、③学生に成績について説明する、④課題の調整を行った。

企画当日は、登壇者で外部専門家のわかせんが、経営学部属するゼミ生のために予め選定された2種類の問い（「第1テーマ：就活でグループディスカッションに替わる選考方法を考える」および「第2テーマ：働く際に重要なのは、自己実現か、社会貢献か、利益追求か」）を用いて、学生にレクチャーした。

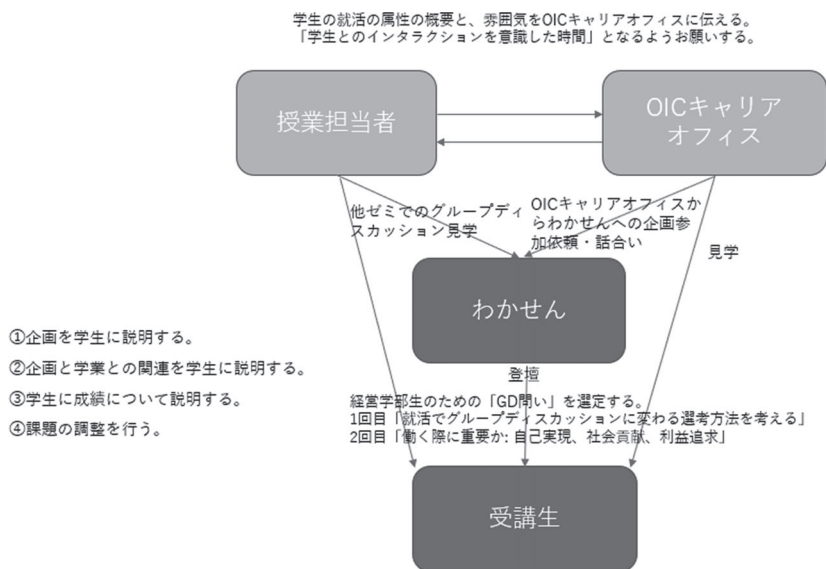


図1 行政支援型企画の体制

(出所) 筆者作成

図2は、行政支援型企画の当日の進行を表している。外部専門家のわかせんから第1テーマの提示がなされたあと、学生達はグループディスカッションに取り組み、班でのまとめを発表した。多くの学生にとって、自らの就職活動について心配することはあったものの、就職活動の選考方法を考えるのは初めてであった。次に、外部専門家のわかせんから第2テーマの提示がなされたあと、学生達は新しいグループでグループディスカッションに取り組み、班でのまとめを発表した。全ての学生達は、会社の成り立ち、従業員の働き方、企業と社会の関係など、経営学部で学んだ知識を活かしていた。最後に、外部専門家のわかせんから学生個別に、グループディスカッションでの相互理解、自らの個性と長所の再発見につながるフィードバックがなされた。企画全体を通じて仮説1の検証となり、2回にわたるグループディスカッション時間を仮説2の検証を行う時間と設定した。

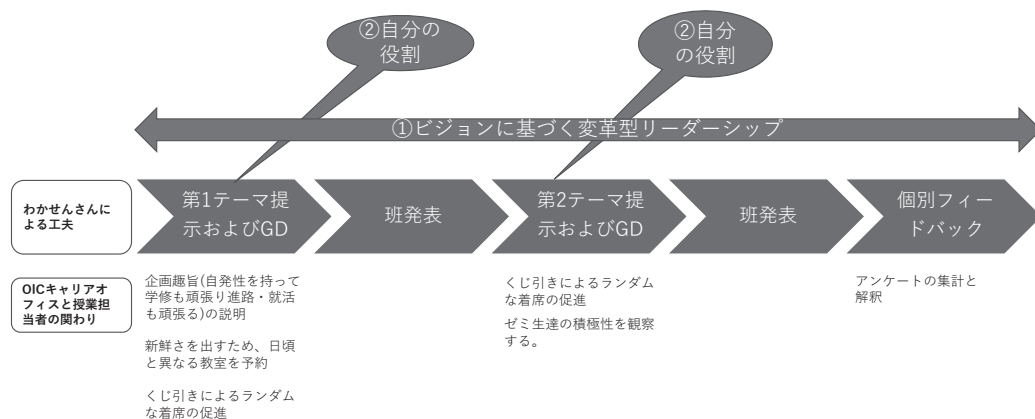


図2 行政支援企画の当日の進行

(出所) 筆者作成

4.2 (企業支援型) 卒業生をロールモデルに 20 代の働き方を考える企画

図3は、企業支援型企画の体制を表している。授業担当者は、企画実施にあたり OIC キャリアオフィスに相談した。その際、上述の行政支援企画時と同様に、学生の理解を得ながら学生の属性の概要と雰囲気を OIC キャリアオフィスに伝えるとともに、「学生とのインタラクションを意識した時間」になるようお願いした。話し合いの結果、成長企業で働く卒業生を招聘し、20代の働き方を考える企画を行うこととなった。その後、授業担当者は、招聘企業および OIC キャリアオフィスと企画内容について話し合い、当日に向けた互いの役割分担を決めた。授業担当者はゼミ生に向けて、①企画を学生に説明する、②企画と学業との関連を学生に説明する、③学生に成績について説明する、④課題の調整を行った。

企画当日は、登壇者の株式会社イシダおよび OIC キャリアオフィスが登壇し、学生とのインタラクションを含めながら、卒業生が学生時代のどのような経験を活かし現在所属する会社への入社を決る至ったか、現在の所属会社の事業が社会に果たす役割などについて紹介した。OIC キャリアオフィスは、卒業生のキャリア観や人生観に触れたり、卒業生勤務先の事業の強みを紹介するなど、受講生の興味を掻き立てる役割を担った。

自発性創出と学外連携

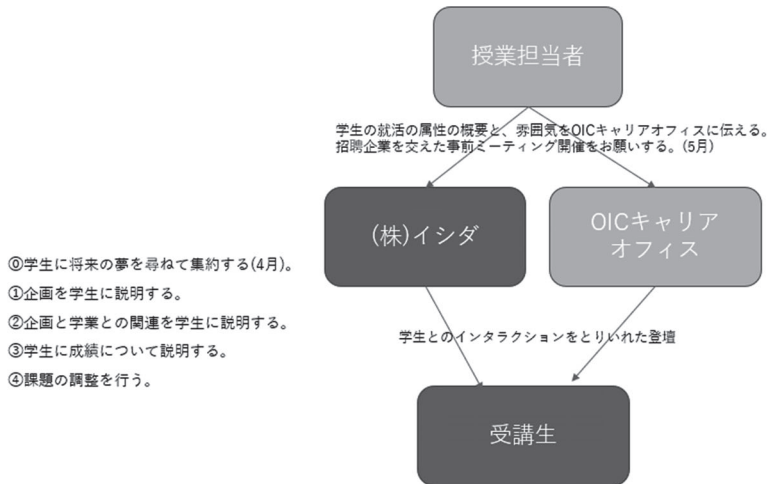


図3 企業支援型企画の体制

(出所) 筆者作成

図4は、企業支援型企画の当日の進行を表している。株式会社イシダとOICキャリアオフィスの自己紹介および就活体験が語られた、学生達の予習が株式会社イシダとOICキャリアオフィスとのコミュニケーションにより確かめられた。次に、株式会社イシダから成長企業で働くことの醍醐味と自身の高揚感、日々の研鑽などについてお話しいただいたあと、学生達が成長企業およびOGの意見に対して質問ができる時間を用意した。学生達は、年齢の近いOGから学生目線での就職活動体験やアドバイスなどをもらうことができたため、リラックスして拝聴することができ、会社選びやOGの夢などを尋ねていた。OICキャリアオフィスが、株式会社イシダと学生との間に入り、株式会社イシダがお話しになれる内容を深掘したり、話の整理を行ったり、話の意義を学生達に伝えた。企画全体を通じて仮説1の検証となり、中盤に設定した、成長企業で働くことを学ぶ時間を仮説3の検証を行う時間と設定した。

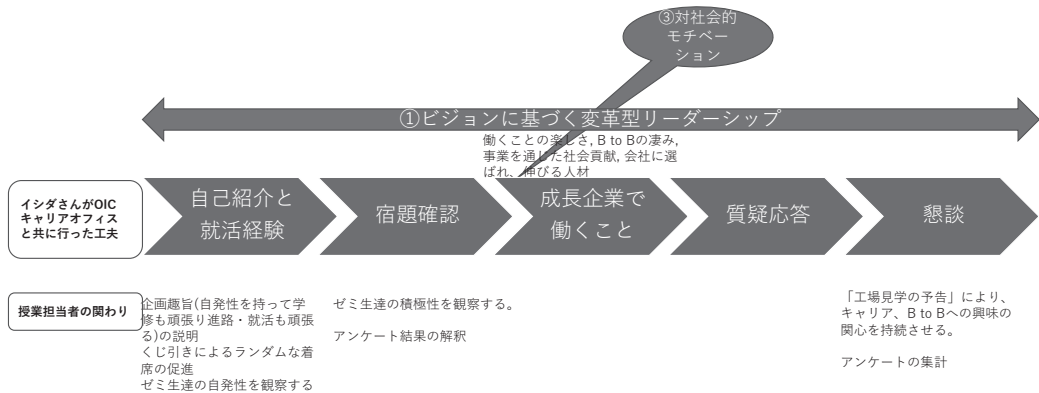


図 4 企業支援企画の当日の進行

(出所) 筆者作成

5 結果と考察

5.1 行政支援型企画における研究協力者の自発性創出に関する手ごたえ

行政支援型企画後にアンケート⁵⁾を取った(授業終了後アンケート 4.92点/5点満点)。一例としては、「とても楽しく貴重な経験をさせていただきました。」「自分の強み弱みを知ることができ、自信に繋がった。」「丁寧なフィードバックをいただき、自分では気づいていなかった部分までグループディスカッションの評価を聞くことができたことが良かったです。」「しっかり発言しつつ、話し合いを進行する人のアシストがうまくできるようになりたいです。」といった感想が集まった。

行政支援型企画後に外部専門家のわかせんに対してヒアリング⁶⁾を行った。仮説1(周囲に働きかけ、推進力を発揮するリーダーシップ)に関しては下記のような成長が見られたことに手ごたえを感じていた。

“第1回目は、本番の選考と違い、ゼミの仲間同士での実施だったので、いつもリーダーシップを取っている学生とそうでない学生の役割が、自然に決まっていました。リーダーシップという点で言うと立ち振る舞いは上手でしたが、時間配分の意識がなく、また進め方がロジカルでなかったため、A、B両チームとも時間内に結論に達することができませんでした。”

“第2回目は、A、B両チームとも時間内に必ず結論を出すため、時間配分を意識して積極的に発言できるようになりました。全員がテーマに対する結論を自分なりに考え、理由付けをしたうえで、しっかりとメンバーにも共有できていました。ディスカッションを前へ進めようという意識が見えました。”

“チームごとに言えば、第2回目は、リーダーシップを取っていた学生がAチームに集まった

め、リーダーがいなくなったBチームを当初は心配していましたが、これまで遠慮がちだった学生が全員平均的に話し始めるようになり、何とか進めようという積極性が出てきました。リーダーが集まったAチームについては、全員の意見がバラバラだったため、進め方に迷いつつも何とか結論を出したという感じでした。”

仮説2（多様性を持つ仲間と協働）に関しては下記のような成長が見られたことに手ごたえを感じていた。

“第1回目は、A、B両チームともに、協調する力は全員非常に高かったと思います。自然と全体の中での役割が決まっていることもあり、いつもリーダーシップを取る学生へのフォローや反応はとても良く、チームとしてまとまっていた。逆に、リーダーシップを取る学生に流れを委ねてしまう学生については、自分事としての意識が低いかもしれません。”

“第2回目は、リーダーシップを取る学生が集まったAチームについては結論としてまとまったものの、リーダーシップを取る学生に遠慮をして、結論に納得していないように見える学生が数名いました。リーダーシップを取る学生がいなくなったBチームは、上記の通り全員が平均的に話すようになりましたが、結論を早く出すことに重きを置いていたため、反対意見が出て意見がすぐに翻ってしまい、あまり深掘することなく結論が決まってしまうました。”

以上のように、仮説1と2は支持された。今後の課題としては、学生間の関係性が構築されていない早めの時期に実施することを検討したり、および授業担当者から外部専門家のわかせんへの学生の様子を可能な範囲で予め伝達することにより普段とは異なる役割をしたりすることなどの指摘があった。

5.2 企業支援型企画における研究協力者の自発性創出に関する手ごたえ

企業支援型企画後にもアンケート⁷⁾をとった（授業終了後アンケート5点/5点満点）。一例としては、「実際に数年前に就活を経験した方のお話をこんなに詳しく聞ける機会はなかなかないのでとてもためになりました。」「自分も慶野さんと同じでB to B企業を中心に就職活動を始めていたのでとても参考になりました。また就活を進める上での心持ちや実際の心境なども聞けたので少し見通しが着いたのもあって少し不安要素が減って良かったです。普段聞きたくても聞けない話をたくさん話していただけてとても面白かったです。」「就活での気持ちの持ち方や、人事がどのようなことを考えながら学生を見ているのかを知ることが出来てとても良かったと思います。」「就職活動をする上で、自分が何をしたいのか、自分の軸を持つことが大切だと気づきました。視野を広げて色々な企業を見て、自分の興味や知れば知るほど良いと思えるような企業を探したいと思いました。」といった感想があった。”

企業支援型企画後に株式会社イシダに対してヒアリング⁸⁾を行った。仮説1（周囲に働きかけ、推進力を発揮するリーダーシップ）に関しては下記のような成長が見られ手ごたえを感じていた。

“拙い質問でも何か発信しようと自ら手を挙げる学生が複数いて、やりがいを感じました。”

“弊社での長期インターンおよび短期インターンへの参加を検討する学生が複数でできました。”

“授業後に長期インターンを体験している学生の活躍が著しい。自身の意見や質問を前向きに述べてくださっており、他の学生様にも良い刺激を与えてくださっています。不意に意見を求めても自身の考えをしっかりと発信できるため、運営者目線でも大変有難く感じている所存です。”

“授業後にも、自分の学生時代の経験をどのように会社選びにつなげたか等を深掘する質問をいただいている。”

仮説3（社会的な好奇心（モチベーション））に関しては下記のような成長が見られたことに手ごたえを感じていた。

“お笑い芸人さんが弊社を紹介する YouTube を通じて、組み合わせ計量器の設計がどのように精緻で素晴らしいのか、また組み合わせ計量器を通じて日本だけでなく世界の食品業界の会社さんの悩み解決につながっている点を興味深く聞いてもらえた。”

“チームで団結し、世界のナンバーワンを目指すというフロンティアスピリットが、世の中の貢献につながる点を理解してもらえて光栄です。”

“細かくメモをして下さっている学生が複数いた。その場において話を垂れ流しにするのではなく、何か自身の為になると思って話を聴く姿勢を持つことで、普段の生活から情報キャッチ量が変わり、他者との関わり方に深みが増す学生だと考えます。”

企業支援型企画は OIC キャリアオフィスとのコラボレーションによる登壇スタイルであったため、仮説1,3に関して OIC キャリアオフィスに対してもヒアリングを結果を補った。企画後にはキャリアオフィスでの個別相談に来る学生が増えただけでなく、学生の日常生活に身近な B to C 企業だけでなく、B to B 企業におけるダイナミックな事業展開、社会貢献の大きさ、文系人材の活躍などに関心をもっている点が確認できた。このため、本キャリア支援企画を通じて得られる気づき、力量形成は学生の担当者を促すことができたと言える。したがって、仮説1は支持され、仮説3は一部支持された。仮説3については、クラス全員の社会的モチベーション向上に結び付いたことがはっきりと確認するのが難しかったが、社会的モチベーションを持った学生から他の学生達への波及ができる内容であったため、一部支持という結果と判断した。

授業担当者としては、様々な収穫があった。これまでの取り組みでは、自分だけでゲストスピーカーを招聘していた時は運営の準備以外に手が回らなかったが、OIC キャリアオフィスからの支援を得て、バラエティに富んだゲストスピーカーを招聘することができ、さらに、自分が担当する専門演習の運営に関わって、学生の個性の引き出し方、企業が求める人材、最低限守るべきビジネスマナーなどに客観的な指摘、アドバイスも頂戴することができ、非常に有意義であった。そのうえで、今回の取り組みでどのような結果が得られたかを検討するならば、まず、正課の中で正課外活動も経験することができた。日頃は研究内容を軸とした指導を中心に行うが、今回は学生達のバックグラウンド、モチベーションと将来のビジョンを確認することができた。加えて、授業で学んだボランティアのモチベーションに関する理論を企画で活かしているのを確認することもできた。さらに、行政支援型企画では個別学生へのフィードバックの仕方が勉強になり、企業支援企画ではゼミ生同士が将来を語り合うほほえましい姿が見られた。他方で、仮説3に関わって、より多くの学生が社会的な好奇心（モチベーション）を持つことができるようにするためには、授業担当者がよりキャリアセンターとの連携を強め、情報を共有しておくことの重要性を課題として持った。

5.3 将来の学外連携に関する考察

上記により、正課授業内での外部連携によるキャリア支援の重要性が明らかになった。仮説1に関して受講生は、Greece, Bangham & Wolff (2022) で述べられたような実社会で働くための経験値を上げた。仮説2に関して受講生は、Eberhardt, William, Kirkland, Moradi (2016) の事例と同様にチーム内の交流に満足し、Hui, Lau, Yuen (2021) で証明されたキャリア適応力、自尊心を高めた。仮説3に関して受講生は、外部招聘者からの新しい知識と既存知識の活用により、Leon (2019) が述べたような理論を実践に活かすモチベーションを高めたためである。これらを達成するには準備の面で、授業担当者、OIC キャリアオフィス、外部専門家のわかせん or 株式会社インダの三者間で半年近く準備を重ねた点、および授業担当者が4月以降にゼミの目標とスケジュールを学生に伝え、スムーズに企画実施することが肝要であると考えている。他方で授業担当者にとって上記のような企画は行政、企業とのネットワークが十分になれば実施が難しいこともあり、またネットワークを持っていたとしても授業進行上希望通りにご協力要請するのが難しいこともある。大学生のためにどのようなキャリア支援の在り方を考えるために、大国の中で労働生産性が一位であり、自発性の1つと言える起業が浸透しており⁹⁾、アメリカ¹⁰⁾を取り上げて、3校での正課授業内キャリア支援の特徴から、考察を重ねたい。

正課授業に組み込まれたキャリア支援としては下記がある。激化する就職・転職市場下での薬剤師の輩出をするミシガン大学では、早期のネットワーキングとインターンシップ探しを促進するため、1回生時に、Professional networking, Elevator Speech, Network Strategies への出席が義務付けられている。LLL (Life Long Learning) と呼ばれる4年間を通して組み込まれる共同カリキュラムがある (Ives, Klein, Mason, 2020: 1112)。

テキサス大学オースティン校では、学生に大学および薬学という職業を理解させる3年間のプロフェッショナル・ディベロップメント・コンボケーションコースの準備がある。学生の専門的能力の開発、リーダーシップの育成、キャリアパスや意思決定を縦断的に扱うユニークな機会、

全国的に有名な講演者が現代の問題を取り上げるのを聞く機会の提供も存在する (Ridings-Myhara, Roberts & Ginsburg et al., 2013)。

小規模私立大学であるワイドナー大学経営学部は、4年間を通じたキャリア支援を含むユニークなカリキュラムを作っている。教授陣が承認したキャリア準備活動を、カリキュラムの評価項目として複数のコースに組み込み、学生の成績の10%に相当するようにした。たとえば、2回生時には「ネットワーキング」や「エレベーターピッチ」、4回生時の「パーソナル・ブランディング」がある (Crowne, Brown & Durant. et al, 2020: 3)。

しかしながら、アメリカの大学は授業料¹¹⁾も高く授業評価レーティング¹²⁾もあるため、学生サービスへの意識が高い傾向にある。その上で、本学に求められるキャリア支援を検討するならば、現状のリソースで現状よりもより社会で活躍できるような自発性ある学生を輩出しようとする場合、指導教員だけでなく学内外のネットワークを活用することにより、学生に新たな刺激や気づきを与え、そのことによりさらに学生の自発性・社交性を促し、また自身の可能性を上げていくことにつながると考える。それに際して教員は、アカデミックに獲得した知識をどう実社会に活かすかという糊の役割ができるキャリアセンターに状況が許す範囲で助言を仰ぐという案もあるかもしれない。また日常的には、担当する学生達と密にコミュニケーションを取ることで学生達がどのような将来のビジョンを持っているかを理解したり、自発性の3要素を高めた学生の卒業後の活躍をロールモデルとして把握することで将来行う授業内でのキャリア支援に対するノウハウ、柔軟性を高めたりすることができるだろう。

6 おわりに

本論文では、今日の大学生に求められる自発性を創出するための工夫としての学外連携が推進力を発揮するリーダーシップ、多様性を持つ仲間との協働、社会的な好奇心 (モチベーション) といった3種類の自発性をどのように創出するのかを、経営学部専門演習でのキャリア支援企画を通じて検証した。仮説検証の結果、2種類の学外連携企画により、仮説1, 2は支持され、仮説3も一部支持された。これからの社会を生き抜く自発性を身に付けてもらうためには、大学がより様々な学外連携企画を設定することが有用である。授業担当者は、自身が取り組みやすい方法で、複数の外部専門家を招聘したら、学生の自発性がより高まるだろう。

本論文での限界は以下の通りである。まず、今回は主に企画作りと手ごたえに焦点を当てたが、今後は学生の反応を中長期的に観察することも必要となってくる。続いて、今回はコロナ禍でオンライン授業がメインの学生を対象として観察したが、今後コロナ後の対面 native な学生の反応との比較も必要となるだろう。加えて、今回の企画は文系学部の学生を対象したが、講座制があり、学外連携なども盛んな理系学部では当てはまらない可能性があるため、本論文内容を一般化していくには注意が必要である。最後に、キャリア関連活動による学習時間の減少に関する懸念 (公益社団法人全国求人情報協会・日本私立大学団体連合会・一般社団法人国立大学協会他, 2020; 児美川, 2020: 97; Bridgstock, 2009: 39) が指摘されている通り、正課授業内での学業とのバランスにも十分な注意を払った授業運営が望ましいと言える。

謝辞

立命館大学キャリアセンター部長の紀國洋教授（経済学部）からは終始温かいご指導を賜ることができました。京都市わかもの就職支援センターの林由起様、古川友美様、株式会社インダの慶野朱音様には、授業企画にご賛同、ご参加いただきました。深謝の微意を表します。レフリーの先生方からも貴重なお教を頂戴しました。本稿における誤りの責は、全て著者に帰します。

注

- 1) 2022年6月に閣議決定し、令和5年の予算案に盛り込まれた。新しい資本主義を目指す一環で、人的投資への取り組みが進む。
- 2) 基本方針は、内閣官房（2022）を参照のこと、閣議決定後の傾向としては、投資家の企業の非財務情報への関心（日本経済新聞6月18日、8月7日付）、主要企業によるリスクミングの連携（日本経済新聞7月25日付）、企業の職場内訓練の減少（日本経済新聞7月25日付）がある。
- 3) 約9割の企業が新卒一括採用スタイルを維持している。5年後にも、約8割の企業が新卒一括採用を維持する見込みである。他方、採用方法の硬直性が指摘されたり（岩脇, 2016; 経団連, 2022; 中島・堀, 2017）、実質の選考の早期化がみられたりしている（株式会社ディスコ キャリタスリサーチ, 2022）。
- 4) 2023年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.58倍である。企業の採用意欲は新型コロナウイルスの感染拡大前ほどではないが、回復傾向にある（リクルートワークス研究所, 2022）
- 5) 当該アンケートは受講生が3分程度で応えられるよう、学籍番号と氏名のほか、「本日参加した満足度（5段階評価）」と「本日の感想、気づき、御礼など」という2項目を設定した。当日の参加者全員に当たる13人が回答した。アンケート集計後に、匿名化された状態の学生のメッセージをわかせるの林様と古川様にフィードバックした。
- 6) 当該ヒアリングでは、林様と古川様に当日の感想を伺った後、第1回と第2回テーマそれぞれに対し「リーダーシップという意味で、ご担当されたグループに対して、どのような印象をお持ちになりましたか。」と「周りとの協力するという意味で、ご担当されたグループに対して、どのような印象をお持ちになりましたか。」を尋ね、同一グループの授業内の変化を比べた。
- 7) 当該アンケートは受講生が3分程度で応えられるよう、学籍番号と氏名のほか、「今後の就活や進路を考える上で、参考になりましたか（5段階評価）」と「本日の感想、気づき、御礼など」という2項目を設定した。当日の参加者全員に当たる13人が回答した。アンケート集計後に、匿名化された状態の学生のメッセージを慶野様にフィードバックした。
- 8) 当該ヒアリングでは、慶野様に当日の感想を伺った後、「私のゼミ生達には、いずれ社会に貢献できるようなモチベーションを持つことができるような反応が見られましたでしょうか」と「講義前後の学生の姿勢、積極性につきまして、お気づきになられた点をお聞かせください」との質問をした。
- 9) 中小企業庁編（2022）によれば、日本は起業環境、スタートアップ投資など起業のための整備が不十分である。それに対し、アメリカはベンチャーキャピタル投資が世界一であるだけでなく実際の中小企業の起業率も高い。
- 10) 日本の労働生産性（時間あたりのGDP）の対前年上昇率は、1985年の5.3%から2018年の0.4%へと徐々に下降している。2019年の時間あたりの労働生産性は、OECD諸国間で42カ国中23位である。アメリカは、2019年の時間あたりの労働生産性はOECD諸国間で42カ国中8位であり、就業者一人当たりの労働生産性は3位である（OECD, 2021）。
- 11) 各校の授業料は、NCES（National Center for Education Statistics）を参照のこと。
- 12) アメリカの授業評価については、Rate my professor（<https://www.ratemyprofessors.com/>）を参照のこと。

参考文献

- Al-Bahrani, A. "Classroom management and student interventions: Fostering diversity, inclusion, and belonging in the undergraduate economics classroom", *Journal of Economic Education*, 53 (3), 2022, pp. 259-272.
- Aquino, JF, Riss, RR & Multerer, SM et al. "A step-by-step guide for mentors to facilitate team building and communication in virtual teams", *Medical Education Online*, Vol. 27, 2022, pp. 1-6.
- Ballen, CJ, Wieman, C & Salehi, S. et al. "Enhancing Diversity in Undergraduate Science: Self-Efficacy Drives Performance Gains with Active Learning", *CBE-Life Sciences Education*, 16 (4), 2017, pp. 1-6.
- Bridgstock, R. "The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills", *Higher Education Research & Development*, 28 (1), 2009, pp. 31-44.
- 中小企業庁編『2022年版「中小企業白書」第1部 令和3年度(2021年度)の中小企業の動向』(https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2022/PDF/chusho/03Hakusyo_part1_chap1_web.pdf 2022年8月31日)
- 内閣官房「新しい資本主義のグランドデザインおよび実行計画」(<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii-sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf>, 2022.8.29)
- Crowne, Brown & Durant. et al. "A program for embedding career activities in multiple core business courses", *The International Journal of Management Education*, 18 (3), 2020, pp. 1-9.
- Dorado, S, Giles, DE & Welch, TC, "Delegation of Coordination and Outcomes in Cross-Sector Partnerships: The Case of Service Learning Partnerships", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38 (3), 2009, pp. 368-391.
- Eberhardt, AW, William B, Kirkland, J, & Moradi, LG, "Team-Based Development of Medical Devices: An Engineering-Business Collaborative", *Journal of Biomechanical Engineering*, 138 (7), 2016, 070803.
- Freudenberg, B, Brimble, M & Cameron, C. "Where there is a WIL there is a way", *Higher Education Research & Development*, 29 (5), 2010, pp. 575-588.
- Gemme, B & Gingras, Y. "Academic careers for graduate students: a strong attractor in a changed environment", *Higher Education*, 2012, pp. 667-683.
- Grant, A. M. "Leading with meaning: Beneficiary Contact, Prosocial Impact, and the Performance Effects of Transformational Leadership," *Academy of Management Journal*, Vol. 55, 2012, pp. 458-476.
- Greece, JA, Bangham, C & Wolff, J. "The Effectiveness and Flexibility of Practice-Based Teaching: A Long-Term, Cross-disciplinary Evaluation", *Public Health Reports*, 2022.
- Haak, DC, HilleRisLambers, J & Pitre, E et al. "Increased Structure and Active Learning Reduce the Achievement Gap in Introductory Biology", *Science*, 2011, pp. 1213-1216.
- Hmelo-Silver, CE. "Problem-Based Learning: What and How Do Students Learn?," *Educational Psychology Review*, Vol. 16 No. 3, 2004, pp. 235-266.
- Holley, D & Dobson, C. "Encouraging student engagement in a blended learning environment: the use of contemporary learning spaces", *Learning, Media and Technology*, 21, 2008, pp. 139-150.
- Hui, T, Lau, SSS, Yuen, M, "Active Learning as a Beyond-the-Classroom Strategy to Improve University Students' Career Adaptability", *Sustainability*, 13 (11), 2021, 6246. DOI:10.3390/su13116246
- 入山章栄『世界標準の経営理論』ダイヤモンド社、2019年。
- 岩脇千裕「若年者雇用対策における中小企業の位置づけ—「新卒一括採用システム」の見直しと既卒者支援を中心に—」『日本労務学会誌』日本労務学会第45回全国大会統一論題報告, Vol. 17 No. 2, 2016年、77-79頁。
- Ives, RC, Klein, KC & Mason, NA. "Career and professional development services for pharmacy students", *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 12, 2020, pp. 1110-1115.
- 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ『2023年卒・新卒採用に関する企業調査—中間調査』(<https://www>

- disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/07/2023_chukanchosa_k.pdf 2022年8月31日)
- 公益社団法人全国求人情報協会・日本私立大学団体連合会・一般社団法人国立大学協会他『共同声明 学修経験時間の尊重に向けたインターンシップの取り組みについて—学生の学修経験時間を担保し、豊かな学びを生かした社会へ—』
(<https://www.zenkyukyo.or.jp/20200319-2/>, 2022.8.31)
- 経済産業省未来人材会議『未来人材ビジョン』
(<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220531001/20220531001-1.pdf>, 2022.8.18).
- 尾美川孝一郎「大学におけるキャリア支援・教育の現在地—ビジネスによる侵蝕,あるいは大学教育の新しいかたち?」『日本労働研究雑誌』独立行政法人労働政策研究・研修機構、No. 716、2020年、89-100頁。
- Leon, HCM, “Bridging theory and practice with Lean Six Sigma capstone design projects”, *Quality Assurance in Education*, 27 (1), 2019, pp. 41-55.
- OECD “OECD Productivity Statistics”
(<https://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/>, 2022.8.22).
- 中島ゆり・堀有喜衣「大学生の就職活動の変化—「JILPT2005年調査」と「内閣府2016年調査」との比較から」『日本労働研究雑誌』独立行政法人労働政策研究・研修機構、No. 687、2017年、58-67頁。
- 濱秋純哉・堀雅博・前田啓子他「低成長と日本的雇用慣行—一年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』独立行政法人労働政策研究・研修機構、No. 611、2011年、26-37頁。
- National Center for Education Statistics. “College Navigator” (<https://nces.ed.gov/collegenavigator/>, 2022.8.22)
- 日本経済団体連合会『採用と大学改革への期待に関するアンケート調査』
(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/004_kekka.pdf, 2022.8.22).
- Ridings-Myhara, JL, Roberts, RM, Ginsburg, DB et al., “From Idea to Implementation: The Professional Development Convocation Series”, *American Journal of Pharmaceutical Education*, 77 (5), June 2013, p.109.
- Rezende, AB, de Oliveira, AGF, Vale, TC, et al. “Comparison of Team-Based Learning versus Traditional Lectures in Neuroanatomy: Medical Student Knowledge and Satisfaction”, *Anatomical Sciences Education*, 13, 2020, pp. 591-601.
- リクルートワークス研究所『第39回ワークス大卒求人倍率調査(2013年卒)』(https://www.works-i.com/research/works-report/item/220426_kyujin.pdf, 2022.8.18)
- Wang, D. et al. “A Meta-Analysis of Shared Leadership and Team Effectiveness”, *Journal of Applied Psychology*, 99 (2), 2014, pp. 181-198.

Spontaneity Creation and Extramural Collaboration:

A Case Study of Career Support in a Seminar Class at the College of Business Administration

KATAOKA Tatsuhiko (Administrative Manager, Division of Career Services, Ritsumeikan University)

KOBAYASHI Daisuke (Assistant Administrative Manager, Division of Career Services, Ritsumeikan University)

KOJIMA Megumi (Professor, College of Business Administration, Ritsumeikan University)

Abstract

In this paper, we define the spontaneity required of today's university students as three types of spontaneity: leadership that demonstrates driving power, collaboration with diverse peers, and social curiosity (motivation) and examine how extramural collaboration as a way to create spontaneity can create each type of spontaneity through a career support project in a specialized seminar at the College of Business Administration. As career support projects in the specialized seminar, two types of projects were set up as part of the end-of-semester summary after the completion of regular coursework: one was a government support type project and the other was an industry support type project. The results supported the hypotheses about the creation of leadership skills and collaboration with diverse peers through extramural collaboration and partially supported the hypothesis about the creation of social curiosity (motivation) through extramural collaboration. This shows the possibility that instructors can increase students' motivation by inviting a wide range of outside experts and incorporating them into their classes in a way that is easy for them to work on in order to assist them in their survival in the unforeseeable future.

Keywords

Spontaneity, Extramural Collaboration, Seminar, Career Support, Division of Career Services