

2013 年 10 月 15 日

総合タイトル

教養はなぜ必要か—就活に役立つ？

日 時： 2013 年 10 月 22 日 (火) 16:20~18:30
場 所： マルチメディア教育研究棟 2 階 M206 教室 (マルチメディアホール)

事前配付資料

教養教育院総長特命教授などによる公開の合同講義を行います。この講義は、総長特命教授担当の総合科目受講者はもちろん、学生・教職員すべてに開かれています。

今回の講義では、共通テーマを「教養はなぜ必要か—就活に役立つ？」とし、前半 45 分の講義を行った後、休憩をはさみ、受講者と共に討論を行います。

【講義】

- ・「日本の雇用慣行と大学教育：進路選択の基礎知識」 猪股 歳之 (教育社会学)
[高等教育開発推進センターキャリア支援室助教]
- ・「リベラルアーツで育むグローバル人材」 福西 浩 (宇宙空間物理学)
- ・「教養と就活の関係と無関係」 野家 啓一 (哲学)

【討論】

- ・海老澤 丕道 (物理学)
- ・森田 康夫 (数学・数学教育)
- ・工藤 昭彦 (農業経済学)
- ・福地 肇 (英語学)

【司会】

- ・前 忠彦 (植物栄養学)

◆この資料について◆

この合同講義は受講者の皆さんも参加する 1 つの授業です。後半は皆さんにも発言していただきたいのです。この資料はそのために予め、前半に 3 名の教員が講義する内容の概略を、総合科目受講者の皆さんにお知らせするものです。これを読んで感じたこと、質問したいことを準備しておいて下さい。また、この資料は教養教育院のホームページからダウンロードすることもできます。

当日講義を聴きながら考えた、あるいは予め考えてきた質問やコメントを、休憩時間に『質問・コメントシート』に記入して提出して下さい。その中の幾つかを採り上げて討論の材料とし、残りは教養教育院のホームページの特集コラムでお答えします。

当日配付する資料の中に、今回の資料の最後にあるような質問・コメントシートを複数枚添付しますので、聞きたい相手 (複数指定可) ごとに別の紙に書いてください。

【教養教育院ホームページ】 <http://www.las.tohoku.ac.jp>

日本的雇用慣行と大学教育:進路選択の基礎知識

高等教育開発推進センター 猪股 歳之

日本的雇用慣行として指摘されてきたのが、「長期安定雇用（終身雇用）」「年功型賃金」「企業内労働組合」の三つの仕組みで、これらをあわせて「三種の神器」と呼ぶこともある。さらにこれらの日本的雇用慣行と密接に結びついているのが「新規卒者一括採用方式」と呼ばれる採用のあり方である。職業経験のない、つまり職務遂行能力そのもので評価できる状態にない学生を、在学中の限られた期間に選考し、職務を限定せずに（職種によっては限定される場合もある）、正社員として採用する。

こうした雇用慣行のもとでは、就業者は、学校卒業と同時に企業等に採用され、年功序列型の賃金体系のもとで安定した雇用が保障される。このような働き方は、「就職ではなく就社」と揶揄されるように、多様な職務を配置転換（その多くが企業側からの一方的な通告である）で経験しながら定年まで勤め上げる、というイメージとして描くことができよう。一方で、こうした慣行は、企業側にとってコスト負担は重いものの、自社内での安定した人員確保と、長期的視野に立った効率的な人材養成を可能にしていた。また、労働組合が企業別に組織されることにより、自社の経営状況を無視した労働条件の改善が要求される可能性も極めて低くなる。

しかし、コスト削減への圧力から、こうした日本的雇用慣行にも変化が生じてきている。そしてその変化は、労働市場において相対的に弱い立場にある若年者に特に重くのしかかる。非正規労働の拡大は、低賃金や不安定な雇用といったそれに従事する者の問題であるだけでなく、限られた人数で増加する業務をこなす必要に迫られる正社員の過剰な業務負担（長時間労働化）にもつながる。さらに給与において成果に基づいて配分される部分が拡大すれば、競争的環境が強化され、その傾向がますます顕著になっても不思議ではない。

厳しさを増す就職環境のなかで、採用時に重視されるのは、職務を遂行するために必要とされる能力を保有している程度である。こうした能力を個別に定義し、測定することは極めて困難であるが、それらの核となる要素を汎用性のある「能力」として措定し、その獲得を可能にする大学教育のあり方が模索されている。専門職養成を目的とした一部の専門分野を除き、大学で学んだ専門分野に直接関係しない職に就く者の方が多いのが実情であるが、こうした「能力」を獲得することでチャンスを拡大する（あるいは縮小させない）ことが期待されている。この「能力」を学生時代のうちに涵養することは、学問と労働をつなぐという点のみならず、主体的かつ幅の広い学習を継続できるようになるという点で重要な意味を持っており、よりよい人生の実現を可能にする要素ともなるのである。

リベラルアーツで育むグローバル人材

東北大学教養教育院・総長特命教授 福西 浩

・グローバル人材が必要とされる背景

日本では最近「グローバル人材」という言葉が盛んに使われ始めた。企業はグローバル人材を求め、大学はグローバル人材の育成を目指し、メディアはグローバル人材に関するニュースを頻繁に取り上げている。その背景にあるのは経済のグローバル化と科学技術の急速な進歩と社会の多様化だ。従来の日本の企業は終身雇用と年功序列制度によって従業員に全面的な忠誠を求める自由度の低い組織だった。従業員は企業を発展させるために必要な人的資源と考えられていた。しかし加速するイノベーション時代では、従業員のモチベーションを上げ、個々の能力を引き出し、組織全体の競争力を高める必要が出てきた。企業と従業員がともに成長していくパートナーの関係となる自由度の高い組織がこれからの企業の姿である。

・グローバル人材に求められる能力

グローバル人材に関しては人によってさまざまな考え方があり、決った定義はないが、国際的に使われ始めたグローバルタレント (Global Talent) に近い概念と考えられる。グローバルタレントとは全ての人、一人ひとりが才能、個性、強みをもったタレントであるとみなし、その人材の持つ能力をグローバルな視点で最大限に活用しようとする考え方である。

グローバル人材に一番必要な能力は、答えがない問題にグローバルな視点で取り組み、解決策を見出す能力であろう。この能力を獲得するためには、①多様性への適応力、②コミュニケーションスキル、③斬新な発想力、④タフな行動力を高めていかなければならない。多様性への適応力では日本人としてのアイデンティティをベースにした異文化への深い理解と尊重が必要となり、コミュニケーションスキルでは語学・情報スキル、論理的思考力、社交スキルが必要となる。発想力を高めるには問題を違った視点から見る力や知の統合による構想力が必要となる。また行動力を高めるには未知へのチャレンジ精神とリーダーシップが必要となる。

これらの能力が専門的スキルの獲得を目指す専門教育だけでは得られないのは明らかで、専門教育と教養教育の一体化が必要不可欠となる。またグローバル人材を育成する上で「学力」は大前提であるが、日本の大学生の学習時間がグローバルスタンダードからかけ離れている問題がある。日本では70%の学部学生が週に5時間以下しか勉強していないが、米国ではそうした学生はわずか15%で、60%の学生は週に11時間以上勉強している。さらに教養教育は画一的な教育から多様性をもった教育への転換が必要で、課題解決型授業や留学・国際ボランティアの経験が重視され始めた。これらの問題を東北大学での自分自身の教養教育実践例に基づき考える。

教養と就活の関係と無関係

野家啓一（教養教育院総長特命教授）

はじめに

いささか人を喰ったようなタイトルをつけましたが、もちろん教養が直接に就活に役立つわけではありません。かといって全く無関係と言い切ることもできません。というのも、教養とは、つまるところ「人間力」にほかならないからです。

1. 「採活」の経験から

私は 2005 年から附属図書館長として図書館職員の、2008 年からは理事として東北大学職員の「採活（採用活動）」に携わりました。具体的には小論文を読み、最終面接に立ち会ったわけですが、そのとき実感したのは、いずれにせよ付け焼刃は役に立たないということです。小論文にせよ面接にせよ、大事なものは「スッキリした簡潔な受け答え」と「ドッシリと落ち着いた立ち居振る舞い」です。こうした能力は、一夜漬けで身につく「知識」ではなく、まさに「教養」と呼ばれるべきものです。

2. 教養とは何だろうか？

「教養」という言葉は、もともとドイツ語の *Bildung* の訳語として大正期に定着したものです。*Bildung* とは「人間形成」とも訳されますが、内面的価値の形成を伴った精神的成長を意味します。要するに、教養とは近代市民社会を生きる自立した個人としての基礎的能力にほかなりません。先に教養を「人間力」と言い換えたゆえんです。ところが日本では、明治以降の西欧文化への憧れから、教養が西洋の文学・芸術・哲学に関する知識と短絡して考えられてきました。そのような古典的教養概念はすでに役割を終え、この科学技術時代にはもはや通用しません。

3. 教養の再定義

教養が「人間形成」であるとすれば、その「人間」を定義するためにも現在は人文知だけでは足りず、科学知をも必要とします。教養概念を再構築しようという試みのなかで、私が最も示唆を受けたのは、歴史学者の阿部謹也さんの「教養とは自分が社会の中でどのような位置にあり、社会のために何ができるかを知っている状態、あるいはそれを知らうと努力している状態である」という定義です。この提案を踏まえながら、私は「教養とは、歴史と社会の中で自分の位置を確認する地図を描くことができ、それに基づいて人類社会のために何ができるか、何をなすべきかを知っている状態である」とモデファイしたいと考えています。それゆえ、現代の教養は人文知と科学知、言い換えれば社会文化リテラシーと科学技術リテラシーの双方をその射程に収める必要があるのです。

おわりに

教養を獲得するために特別の訓練は必要ありません。四年間の充実した大学生活を送っていれば、授業やゼミ、サークル活動やボランティア活動などを通じて、それは自然に身に着いていくものです。その意味では、教養にも就活にも、ともに「王道」はないのです。

質問・コメントシート見本 [A5 カラー用紙]

東北大学教養教育院 総長特命教授合同講義

「教養はなぜ必要か—就活に役立つ？」

2013年10月22日(火)16:20~18:30 マルチメディア教育研究棟 M206

質問・コメントシート

学籍番号		所属		氏名	
◇講義内容に関する質問・コメント(どの講義かチェックしてください)					
<input type="checkbox"/> 猪股 歳之 <input type="checkbox"/> 福西 浩 <input type="checkbox"/> 野家 啓一					
(質問・コメント)					
◇その他の質問・コメント					
(質問・コメント)					