

平成 25 年度 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?

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

当日配付資料

●はじめに： 教育・学生支援・教育国際交流担当理事、教養教育院長 花輪 公雄 (海洋物理学)

●講義： 45 分程度

1. 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キャリア支援室助教 猪股 歳之
2. リベラルアーツで育むグローバル人材
教養教育院総長特命教授 福西 浩
3. 教養と就活の関係と無関係
教養教育院総長特命教授 野家 啓一

●休憩： 15 分程度

『質問・コメントシート』作成、回収

●討論： 60 分程度

猪股 歳之 (教育社会学)、福西 浩 (宇宙空間物理学)、野家 啓一 (哲学)、
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)、会場の皆さん

●おわりに： 高等教育開発推進センター長 木島 明博 (海洋生物学)

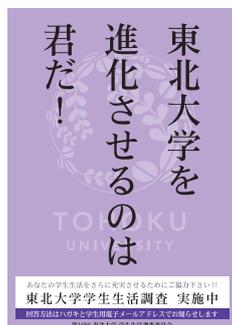
●司会： 教養教育院総長特命教授 前 忠彦 (植物栄養学)

※『質問・コメントシート』は A5 サイズのカラー用紙です。休憩時間中に係員が回収にまわります。提出いただいたものの中から幾つかを採り上げて本日の討論の材料とし、残りは後日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。
※今後の合同講義等改善に役立てる為、講義終了後、アンケートのご協力をお願いします。この資料の最終ページに質問があります。回答は別紙ミニットペーパーに記入してください。(下記総合科目を履修している学生は、必ず提出してください。)
※総合科目履修学生は、アンケートとは別に、担当教員の指示に従ってレポートを提出してください。
【火 5 講時】 「科学と人間」(海老澤丕道)
「教育と科学技術」(森田康夫)
「環境と経済・社会の調和に関する多様なアプローチ」(工藤昭彦)
「植物面白考—巧みな生存戦略と私達の暮らし」(前忠彦)
「急成長する中国の科学技術と経済」(福西浩)

調査への協力をお願い

7

- 「第10回 東北大学 学生生活調査」を実施します
- 2年に一度の、全学生を対象とした調査です
- 今月末に依頼状を発送します (郵送・学生用メール)
- ご協力をお願いします



日本的雇用慣行

8

- 「長期安定雇用(終身雇用)」
→ 定年まで雇用される
- 「年功賃金」
→ 勤め続けることで賃金が上昇
- 「企業別労働組合」
→ 労使の利害が大きく乖離しない



<三種の神器>

日本的雇用慣行

9

<三種の神器>

- 長期安定雇用(終身雇用)
- 年功賃金
- 企業別労働組合
- ↓
- 組織と就業者の協調関係を形成しやすい構造
- 一方で、教育訓練も組織内で行う部分が大きく、安定した雇用と引き替えに強いコントロールを受ける

日本的雇用慣行

10

- そして、「新規学卒者一括採用方式」
- 毎年4月1日に全国の企業が一斉に採用
 - 在学中に選考し卒業と同時に採用。教育と労働のシステムの間には時間的隙間がない
- 職務を限定せずに採用
 - さらに、実際の職務経験を持たないため、間接的な指標を基準に採用(教育訓練コストの見込みなど)
- 「雇用の調整弁」
 - 景気変動による雇用の緩衝材としての機能も併せ持つ
- 採用枠の保障+制約 (→「卒後3年まで新卒扱い」の提言)
 - 大きな採用枠。しかし、未就業者の就職機会は基本的に最終学歴の卒業時のみ

就業をめぐる環境の変化

11

- 人口減、経済状況の悪化、グローバル化などによるコスト削減の必要性の高まり
→ 例:バブル崩壊後の「就職氷河期」、競争的環境の拡大、…
- 雇用制度の弾力化などによるコスト削減の可能性の高まり
→ 労働基準法改正による有期雇用の拡大、労働者派遣事業法改正による派遣可能業種の拡大 など
- そしてその結果としての、特に若年者への大きな影響
→ 例:「就職難」「非正規労働の拡大」「労働条件の悪化」、…

就業をめぐる環境の変化

12

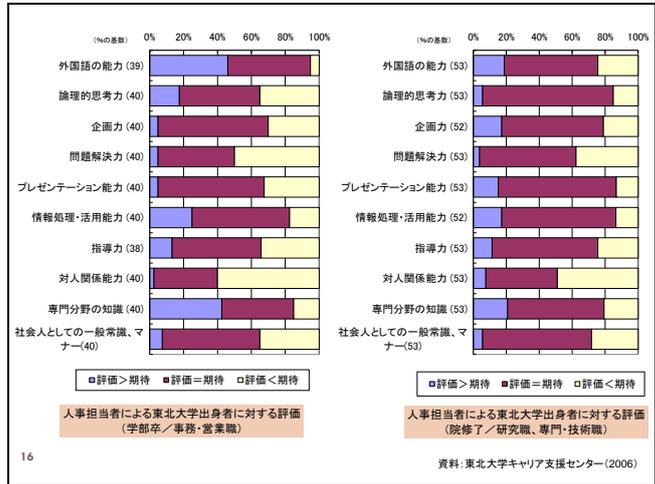
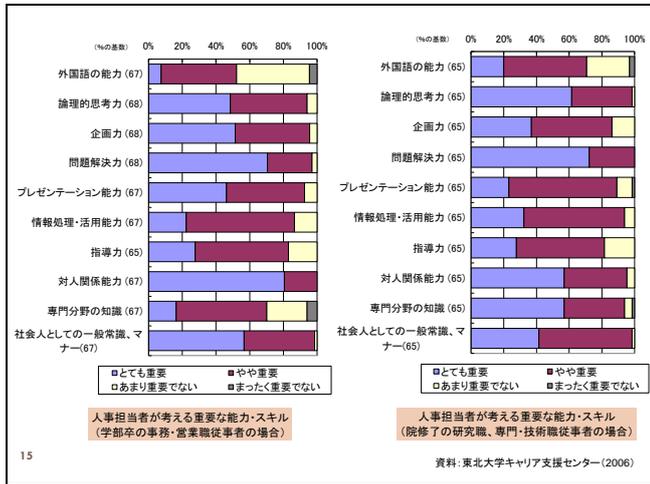
- 非正規労働の拡大
 - 正規雇用から非正規雇用への代替領域拡大
 - 雇用継続の不安定さ (有期雇用、雇用期間内での解雇も容易)
 - 低賃金である上に、社会保険・福利厚生などの条件も低い
 - 職務内容が限定的、教育訓練の機会低い
 - 正社員への転換困難 (新卒でなくなることで、「中途採用」が入口。しかしそこでは、正社員経験者との競争を強いられる)

就業をめぐる環境の変化

- 13
 - 労働条件の悪化
 - 正社員の長時間労働化
(人員削減、業績による評価の拡大 など)
 - 賃金上昇率の低下
 - 企業内教育訓練機会の減少
 - 早期離職率の増加
(必ずしもすべてに問題があるわけではないが、就職後3年以内に3割が離職する傾向が続いている。離職後の再就職の際には中途採用の入口での選抜を経ることになる。)

大学教育の目標と採用時に重視される能力

- 14
 - 大学教育の目標
 - 高等教育機関として当然でもある「専門重視」
 - 採用時に重視される能力
 - 「コミュニケーション能力」「主体性」などが重視される傾向
 - 東北大卒業者に対しては「専門分野の知識」を含め、全般的に高い期待
(そして、その期待に十分に答えてきた卒業生)
 - 両者に共通する部分は？

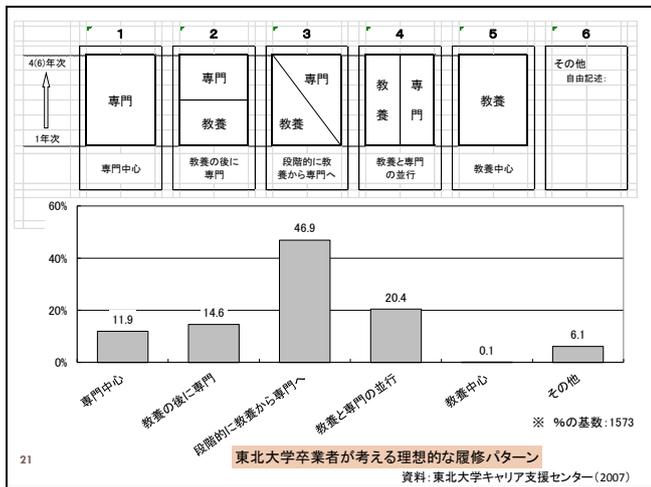
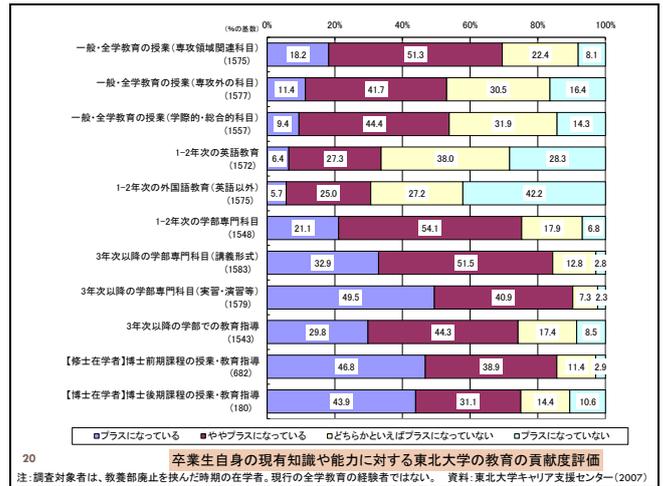
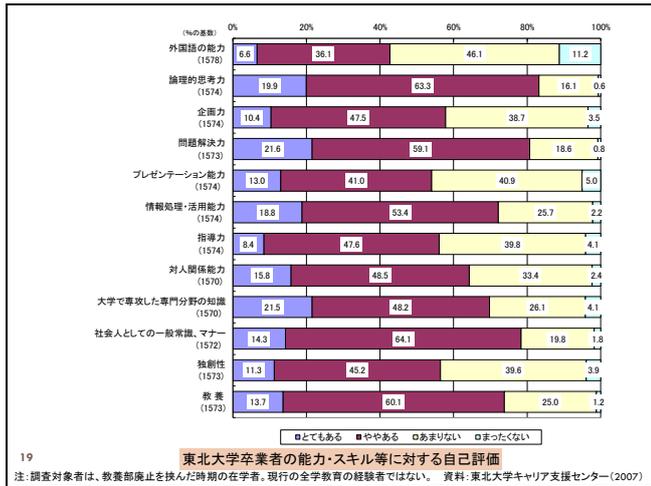


教育と労働をつなぐ「力」

- 17
 - 採用時に重視される能力、もしくは、就業する上で必要とされる基礎能力は、学校教育を受けるなかで身につけられる
 - それが「基礎的・汎用的能力」
 - 「生きる力」、「学士力」、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」(文科省)
 - 「社会人基礎力」(経産省)
 - 「就職基礎力」、「エンployアビリティ」(厚生省)
 - 「キーコンピテンス」(OECD) など
 - いずれも、行動・態度のレベルまでを含む

教育と労働をつなぐ「力」

- 18
 - 知を保有するだけでは不十分
 - 知を運用することができる、新たな知を獲得できる行動がとれることが求められる
 - さらに、その前提として、そうした行動を支える価値観・行動様式を持つ、というレベルまでが期待されている
 - 企業内教育などを用いても事後的に変革することが難しい(コストが大きい)からこそ採用の段階から重視
 - こうした態度や志向性は、職業生活のみならず、人生そのものにもきわめて有益。教養とも通底。
 - 東北大卒業者も教養を身につけることの重要性を認識



平成25年度総長特命教授合同講義
教養はなぜ必要か—就活に役立つ?

東北大学

リベラルアーツで育む グローバル人材

福西 浩
東北大学教養教育院

自己紹介

2

【福西浩プロフィール】

1956～1962 中高時代 区立牛込二中都立戸山高校
1957年に南極観測開始 スプートニク1号打ち上げ

1962～1972 東京大学 理学部物理学専攻 地球物理学専攻
第11次南極観測隊 オーロラ研究で博士論文

1973～1975 米国AT&T ベル研究所 (ニュージャージー州)
ポスドクとして宇宙空間・磁気圏の研究

1975～1986 国立極地研究所
南極観測隊 第17次隊(ロケット主任) 第22次隊(夏隊長) 第26次隊(越冬隊長)
オーロラのロケット観測 南極オペレーション

1986～2007 東北大学 理学研究科 地球物理学専攻
オーロラの人工衛星観測 惑星大気のリモートセンシング 超高層大気の雷放電発光現象の研究
惑星大気物理学分野新設 サイエンスカフェ企画 国際交流の推進

2007～2011 日本学術振興会 北京センター
初代センター長として 日中学術交流を推進

2011～ 東北大学 総長室・教養教育院
総長室特任教授(国際交流) 総長特命教授(教養教育院)

あけぼの衛星のぞみ火星探査機 FORMASAT-2衛星

今日の社会の特徴

3

グローバル化、高度情報化の進行とともに
多様性(Diversity)が増した複雑な社会

社会の変化

- 経済活動のグローバル化とその結果としてのグローバルな環境破壊
- 科学技術の急速な進歩と加速するイノベーション
- 社会の多様化と細分化の進行 (Societies are becoming more diverse and compartmentalized)

私たちに求められるもの

- 国家・地域社会の枠を超えた相互依存の世界に生きる
- 新しい技術の習得と新技術への適応
- 対人関係では自分と異なる人とのコミュニケーションの機会が格段に増える

企業が必要とする人材とは

4

Human Resource から Global Talent への転換

これまで

従業員は企業を発展させるために必要な人的資源 (自由度の低い組織)

Human Resource

- 組織と従業員は縛り・縛られる関係
- 終身雇用
- 年功序列制度
- 従業員に全面的な忠誠行動を求める

これから

従業員と企業はともに成長していくパートナー (自由度の高い組織)

Global Talent

- グローバルな競争とイノベーション時代では雇用形態と従業員の出身が多様化
- 従業員の自由度と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

Global Talent とは

5

- 「グローバル人材」は最近日本でよく使われる言葉だが、これに一对一に対応する英語の表現はない。「Global Talent」に近い概念と考えられる。
- タレント(Talent)という言葉は、今までは優れた才能を持つ限られた人を指す傾向が強かったが、現在、国際的に用いられ始めた「Global Talent」という概念は、全ての人、一人ひとりが才能、個性、強みを持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。
- 働く人は自分の「市場価値」や「キャリア形成」「能力発揮」「チャレンジの場」などを強く求めている。企業が従業員に対して働く意味や動機付けを提供できない場合は、その企業はマーケットでの競争力を失うだけでなく、優秀な人材の流出を招く。
- 従業員に対してその貢献に値する魅力ある仕事や機会を提供し、成長を実感させることのできている企業は、優秀な人材を確保し、マーケットでの競争優位性を保ち、先々の成長軌道を描いていく、という好循環を生み出している。

日本でのグローバル人材の定義

6

人によって様々な考え方があり、決った定義はない

産学協同人財育成円卓会議:アクションプラン(2012年5月)

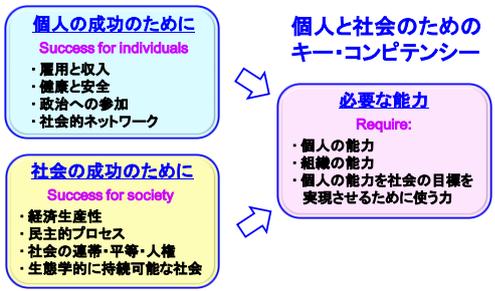
■グローバル人材に求められる知識・能力

- グローバルな世界を舞台に活躍できるタフネス
- 多様な民族、宗教、価値観、文化に対する理解と適応力
- 日本人としてのアイデンティティをベースにしたグローバルな感覚・視点
- 異質な集団の中で、自分の考えを適切に主張し、他者と協働できる能力
- 主体的な思考力・行動力とリーダーシップ
- 高い語学力・コミュニケーション能力

グローバル時代に求められる能力とは

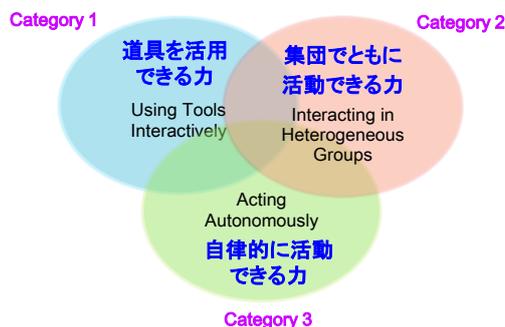
7

- ◆ **DeSeCo: The Definition and Selection of Key Competencies**
 キー・コンピテンシーの定義と選択—2003年にOECD(経済開発協力機構)が最終報告
- ◆ 一人ひとりがクオリティ・オブ・ライフを実現し、公平な社会の実現と自然環境と調和した経済・社会の持続可能な発展に貢献するためにはどのような能力が必要とされるのか?



キー・コンピテンシーの3つのカテゴリー(1)

8



キー・コンピテンシーの3つのカテゴリー(2)

9

- Competency Category 1: Using Tools Interactively**
道具を活用できる力
- Use language, symbols and texts interactively
 - Use knowledge and information interactively
 - Use technology interactively
- Competency Category 2: Interacting in Heterogeneous Groups**
異質な集団でともに活動できる力
- Relate well to others
 - Co-operate, work in teams
 - Manage and resolve conflicts
- Competency Category 3: Acting Autonomously**
自律的に活動できる力
- Act within the big picture
 - Form and conduct life plans and personal projects
 - Defend and assert rights, interests, limits and needs

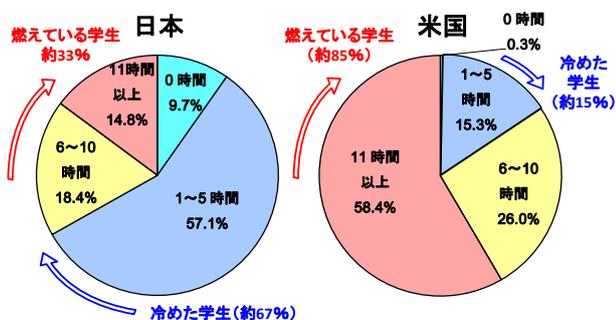
リベラルアーツの日米比較

10

- ◆ グローバル人材を育成する上で**学力**は大前提。しかし日本の学生の学習時間はグローバルスタンダードからかけ離れている(日本では約70%は週に5時間以下しか勉強しないが、米国では5時間以下は15%)。
- ◆ 日本では単位が取りづらいとみると学生は「楽勝科目」へ逃げる。米国では楽勝科目がない。
- ◆ 米国の大学では **GPA (Grade Point Average)** で評価する。科目ごとに5段階評価し、0~4点を割り振る。卒業や進級、奨学金などの判定に使われる。またGPAが就職の決め手になる。
- ◆ 米国では、大学の成績(GPA)がその後の就職や進学(医科や法科大学院、ビジネススクール、研究大学院など)に大きく影響するので、学生はじっくり勉強をしてよい成績を取ることに真剣である。
- ◆ 大学進学率は米国70%に対して日本は56%。進学率が高いのは社会人学生が多いため。社会人学生の比率は米国22%に対して日本はわずか2%。日本の大学の学生構成は多様性に欠ける。

日米大学生の学習時間比較

11



東京大学大学経営政策研究センター(CRUMP)『全国大学生調査』2007年

グローバル人材育成のための大学教育

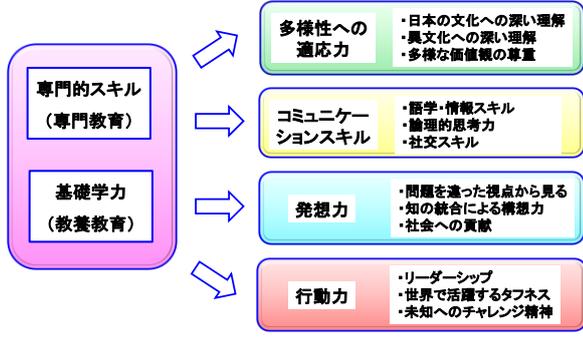
12

- ◆ 画一的な教育から多様性をもった教育への転換が必要。そのためにはまず教員の多様性の促進が必要不可欠。
- ◆ 学生の多様性への適応力を高めるには留学や国際ボランティアの経験が効果的。海外に滞在すれば自らアクションをとっていかないと暮らせないことが分かるし、自ら行動することの楽しさも知ることができる。
- ◆ すでに存在する課題を解くのではなく、課題そのものを見つけてるところから始める教育がイノベーションには欠かせない。課題解決型学習(PBL: Project-Based Learning)や問題解決型学習(Problem-Based Learning)が教養教育でも重要。
- ◆ 教養教育で主体的に考え、自ら実践する学生を育てるには少人数のディスカッション授業が効果的。

教養教育と専門教育の相乗効果

13

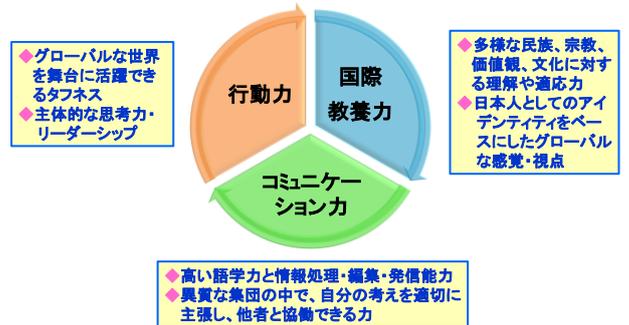
教養教育と専門教育によって知的好奇心を高め、グローバル人材に必要とされるさまざまな能力を獲得しよう！



東北大学のグローバル化への挑戦

14

東北大学グローバルリーダープログラム



教養教育実践例1

15

転換・少人数科目基礎ゼミ
「未知への挑戦～南極観測から学ぶ」
国立極地研究所見学会
(東京都立川市、2013年9月25日)

極地研究所の研究者と交流
(学生紹介)



オーロラシアターでオーロラ映像を楽しむ



南極・北極科学館の見学



第55次南極観測隊の
機運物質の見学

極地研究所研究者との集合写真



教養教育実践例2

16

転換・少人数科目基礎ゼミ
「宇宙天気予報に挑戦しよう」
JAXA筑波宇宙センター見学会
(茨城県つくば市、2013年9月6日)



スペースドームで衛星見学



JAXA筑波宇宙センターのロケット広場で



JAXA宇宙飛行士健康
管理グループによる
レクチャープログラム

宇宙飛行士の訓練

教養教育実践例3

17

総合科目「急成長する中国の科学技術と経済」(平成25年度1 Semester)

学生A感想:この授業で、私の中国に対する考え方は180度逆転した。中国は世界を牽引するリーダーとしてアメリカに匹敵する力を着実につけている。この授業は急成長する中国の実情を知るとともに、現代の日本社会の課題も浮き彫りにする。この授業を受けなければ、グローバル・スタンダードに比べて日本が既に後れを取っているという現状に危機感を覚えることもなかっただろう。国際社会に取り残されないためにはどうすればいいのか、国際社会に求められるグローバル人材とはどのようなものか。これから自分はこの国際社会を生きるために何を身に付ける必要があるのか。中国の科学技術と経済について知りつつ、日本や自分の将来について一人ひとりが考えることができる、素晴らしい授業だった。この授業をとったおかげで、自明と思い込んでいたものを一度疑ってみることの大切さ、世界を知ることの大切さを学んだ。

学生B感想:この授業を受けようと思ったのは、今まで中国についての知識をほとんど持っていなかった中国のことを知りたかったということが理由だ。授業を受け、中国についてだけでなく、中国と日本を比較してみることで日本の改善すべき点や変わらなくてはならない点も知ることができた。特に日本では当然と思っていることが世界では全く通用しないということを日本人は自覚しなければならぬと感じた。自分も含め、多くの日本人はグローバル化に完全に取り残されている。そのような状況は良いはずがなく、国際感覚を養い日本がグローバル化に追い付かなくてはならないとの授業を通して強く思うようになった。

1

教養と就活の関係と無関係

野家啓一（教養教育院）

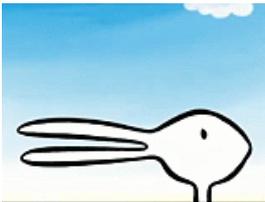
合同講義2013 2013/10/22

内容目次

- * はじめに
- * 1. 「採活」の経験から
- * 2. 教養とは何だろうか？
- * 3. 教養の再定義
- * おわりに

合同講義2013 2013/10/22

はじめに



- 教養が直接に就活に役立つわけではない。
- かといって、全く無関係とも言い切れない。
- 教養とは、つまるところ人間としての総合力
 - 人間力
- 就活においても、試されるのは人間力

2013/10/22 合同講義2013 3

1. 「採活」の経験から

- 採用活動(採活)
 - 2005.4～2012.3: 図書館職員
 - 2008.4～2012.3: 東北大学職員
 - 小論文と最終面接
- 付け焼刃(型通りの応答)は役に立たない
- 「スッキリ」と「ドッシリ」
 - スッキリと簡潔に要点を述べる受け答え
 - ドッシリと落ち着いた立ち居振る舞い
 - 「知識」ではなく「教養」

2013/10/22 合同講義2013 4

2-1. 教養とは何だろうか？



- 教養(Bildung)
 - 人間形成、人格陶冶
 - 内面的価値の形成を伴う精神的成長
- Bildungsroman
 - 教養小説
- ヘーゲル(1770～1831)
 - 近代市民社会を生きる自立的個人の自己形成

2013/10/22 合同講義2013 5

2-2. ヘーゲルの教養概念

- 「日常の衣食住の生活をぬけだして教養へと一歩を踏み出すには、一般的な原則と視点に立つ知識を獲得し、事柄一般を思考できるまでに訓練を重ね、根拠をあげて事柄の是非を判定し、具体的でゆたかな対象を明晰にとらえ、きちんと言葉にし、真剣に判断をくださるのでなければならない。」
- ヘーゲル『精神現象学』1806(長谷川宏訳)

2013/10/22 合同講義2013 6

2-3. 福沢諭吉の学問論



- 『学問のすすめ』1872
「この二箇条(観察と推論)の他に書を読まざるべからず、書を著さざるべからず、人と談話せざるべからず、人に向かって言を述べざるべからず、この諸件の術を用い尽くして始めて学問を勉強する人と言うべし。」

2013/10/22

合同講義2013

7

2-3. 阿部次郎の教養概念



- 『三太郎の日記』1914
→三太郎の小道(川内)
- 「我等は我等の教養を釈迦に(中略)基督に、ダンテに、ゲーテに、ルソーに、カントに求むることに就いて何の躊躇を感じる義務をも持っていない。」
- 大正教養主義

2013/10/22

合同講義2013

8

3-1. 教養の再定義 ①



- 阿部謹也 1935~2006
『学問と「世間」』岩波新書
- 「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、あるいはそれを知ろうと努力している状態である。」
- 教養=社会の中での自己認識

2013/10/22

合同講義2013

9

3-2. 自己認識と他者の眼差し



- エルンスト・マツハ
 - 『感覚の分析』1886
「たとえば私が安楽椅子に横たわって右の眼を閉じると、左の眼に、図のような映像が映る。眉毛、鼻、及び口髭からなる枠の内に、見える限りでの私の身体の一部とその周囲が現れる。」
- 自分の顔は見えない:鏡
→他者の眼で自分を見る

2013/10/22

合同講義2013

10

3-3. 教養の再定義 ②

- 「教養とは、歴史と社会の中で自分の現在位置を示す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。」
(野家啓一『学術の動向』2008/5)
- 科学技術時代における教養: 人文知/科学知
 - 理系の社会文化リテラシー
 - 文系の科学技術リテラシー

2013/10/22

合同講義2013

11

おわりに

- 就活に必要な教養
 - 基礎的・汎用的能力(猪股)
 - 特別な訓練や資格は必要ない
- 充実した四年間の大学生活を送り、授業やゼミ、サークル活動やボランティア活動を基盤に、自分の好奇心に基づいて人間関係やネットワークを積極的に発展させていくことが重要 → 人間力の形成=教養
- 就活にも教養にも「王道」はない

2013/10/22

合同講義2013

12

合同講義「教養はなぜ必要か—就活に役立つ？」に対する評価

(注1) この評価は、今回の合同講義に対する皆さんの率直な感想などをお聞きし、今後の教育改善に役立てようとするものです。総合科目履修学生はこの提出をもって出席確認としますので、必ず提出してください。上記履修学生以外の方は、無記名で結構です。回答は別紙のミニットペーパーにご記入のうえ、教室入り口にある箱に入れてください。

(注2) 総合科目履修学生の今回の合同講義に関するレポート提出については、各担当教員の指示に従ってください。

【ミニットペーパーの表面の記入】

●総合科目履修学生

(学籍番号) (所属学部) (氏名) マークシート、記入式ともすべて記入してください。

●履修学生以外 (学生、教職員、その他)

学生の場合は、マークシート、記入式とも (所属学部) を記入してください。

(学籍番号) と (氏名) は記入しないでください。

○共通

(提出月日) 　　今日の日付 (10月22日) を記入してください。

【ミニットペーパーの裏面の記入】

〔質問1〕	あなたが受講している総合科目の担当者はだれですか。以下の番号で答えて下さい。 (火曜日5講時以外の時間も含む) 1 海老澤　　2 森田　　3 工藤　　4 前　　5 福西　　6 野家 7 総合科目は履修していない (学生、教職員、その他)		
今回の合同講義を、次の各項目の観点から評価してください。(報告者による違いはありますが、全体を通しての印象を記入してください。) 下記の表で各質問の答となる1～5を選んで、ミニットペーパーの該当する箇所の○を塗りつぶしてください。			
〔質問2〕	総合タイトルには興味を持てた	5 — 4 — 3 — 2 — 1	興味を持てなかった
〔質問3〕	易しかった	5 — 4 — 3 — 2 — 1	難しかった
〔質問4〕	面白かった	5 — 4 — 3 — 2 — 1	面白くなかった
〔質問5〕	理解できた	5 — 4 — 3 — 2 — 1	理解できなかった
〔質問6〕	関心が増した	5 — 4 — 3 — 2 — 1	関心が減った
〔質問7〕	討論は充実していた	5 — 4 — 3 — 2 — 1	討論は不十分だった
〔質問8〕	今後も続けてほしい	5 — 4 — 3 — 2 — 1	続ける必要はない

その他、印象に残った点、改善すべき点などは、各担当教授宛のレポートに記入してください。履修学生以外の方は、ミニットペーパーの裏表空白の場所のどこでも良いので記入して下さい。

■総合科目 (火5講時) : 科学と人間 (海老澤) / 教育と科学技術 (森田) / 環境と経済・社会の調和に関する多様なアプローチ (工藤) / 植物面白考—巧みな生存戦略と私達の暮し (前) / 急成長する中国の科学技術と経済 (福西)

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)					