琉球大学学術リポジトリ

就業力育成支援事業の現状と課題　～キャリア・コンシェルジュ支援体制構築への取組み～

メタデータ	言語:
	出版者: 琉球大学法文学部
	公開日: 2012-06-29
	キーワード (Ja):
	キーワード (En):
	作成者: 大角, 玉樹, Osumi, Tamaki
	メールアドレス:
	所属:
URL	https://doi.org/10.24564/0002007190

就業力育成支援事業の現状と課題
～キャリア・コンシェルジュ支援体制構築への取組み～

大　角　玉　樹

（要旨）

平成22年2月25日に大学設置基準等が改正され、教育課程内外を通じた「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」の制度化が行なわれ、平成23年4月1日から施行された。これを受けて、平成22年度に文部科学省「大学生の就業力支援事業」がスタートした。

これは、近年の長引く不況と雇用環境の悪化を背景に、大学が産業界等との連携による実学的専門教育を含む、学生の卒業後の社会的・職業的自立に向けた取組に対する国の支援事業であり、全国で180校が採択された。一般に、GP(Good Practice)と称される、大学教育改革の優れた取組を支援する事業である。

時代や経済・社会が大きく変化しているにも関わらず、大学教育は旧態依然としていて、社会や学生のニーズから大きく乖離しているという批判はよく耳にするところである。中でも、大学を卒業しても就職できない、あるいは就職してもすぐに離職してしまうという現実は、大学教育の抜本的な変革を迫っていると言える。

このような状況の中で、企業や社会が求める人材像も大きく変化し、大学に対しても、学士としての資質はもちろんのこと、卒業後も自らの未来を自分自身で切り拓いていくことのできる能力が身に付く教育を実践してほしいというニーズが高まった。つまり、四年間の教育課程の中で、就業力が確実に習得できるようなカリキュラムやプログラムを策定し、学内・学外の有機的な連携を深めることによって、それらを実施することが、これからの大学に課せられた新たな役割となったのである。

この改革を推進するために、文部科学省は大学設置基準等を改正し、社会的・職業的自立に向けたキャリアガイダンスを制度化し、その支援のために、「大学生の就業力育成支援事業」の公募が行われ、本学の観光産業科学部の事業案も採択された。

本稿では、観光産業科学部が就業力育成事業に応募するに至った経緯および事業内容を紹介し、今後に向けた課題を整理している。

1. はじめに

平成22年2月25日に大学設置基準等が改正され、教育課程内外を通じた「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」が制度化され、平成23年4月1日から施行された。これを受けて、平成22年度に文部科学省「大学生の就業力支援事業」がスタートした。

これは、近年の長引く不況と雇用環境の悪化を背景に、大学が産業界等との連携による実学的専門教育を含む、学生の卒業後の社会的・職業的自立に向けた取組に対する国の支援事業であり、全国で180校が採択された。一般に、GP(Good Practice)と称される、大学教育改革の優れた取組を支援する事業である。

時代や経済・社会が大きく変化しているにも関わらず、大学教育は旧態依然としていて、社会や学生のニーズから大きく乖離しているという批判はよく耳にするところである。中でも、大学を卒業しても就職できない、あるいは就職してもすぐに離職してしまうという現実は、大学教育の抜本的な変革を迫っていると言えるだろう。

伝統的に、大学のカリキュラムは研究者養成型のカリキュラムが中心であり、専門的な知識の習得に重きが置かれてきた。かつての経済成長が続いている時代はそれでも特に問題とはならず、職業教育は就職してから企業が社会研修やOJTによって行うことが通例であり、大学教育に対する期待はそれほど大きくはなかった。しかしながら、バブル経済が弾け、失われた10年、20年という言葉に代表されるように、日本経済は大きく失速し、雇用環境も悪化を続け、まだ回復の兆しがみえていない。その一方で、グローバリゼーションが進み、中国やインド、新興国の台頭により、積極的に留学生を採用する企業も増加するなど、日本の大学生の雇用環境はますます悪化しそうな様相をみせている。

このような状況の中で、企業や社会が求める人材像も大きく変化し、大学に対しても、学士としての資質はもちろんのこと、卒業後も自らの未来を自分自身で切り拓いていくことのできる能力が身に付く教育を実践してほしいというニーズが高まった。つまり、四年間の教育課程の中で、就業力が確実に習得できるようなカリキュラムやプログラムを策定し、学内・学外の有機的な連携を深めることによって、それらを実施することが、これからの大学に課せられた新たな役割となったのである。

この改革を推進するために、文部科学省は大学設置基準等を改正し、社会的・職業的自立に向けたキャリアガイダンスを制度化し、その支援のために、「大学生の就業力育成支援事業」の公募が行われ、本学の観光産業科学部も応募し、採択された。

本稿では、観光産業科学部が就業力育成事業に応募するに至った経緯および事業内容を紹介するとともに、今後に向けた課題を整理しておきたい。

2. 過去の取組み事例

観光産業科学部は2008年4月に開設された若い学部であり、幅広い職業人の養成を理念として教育研究を展開している。設立当初より、研究のみならず、学生の将来の職業や進路を見据

えながら、多様な職業人を招聘した講演会やセミナー、インターンシップ、産学連携による人材育成や社会的課題の解決をビジネスとする社会起業などへの取組みを通じて、キャリア指導を行ってきた。

これらの経験をさらに充実・体系化し、雇用環境の厳しい沖縄の大学の先導モデルになることを意識して、就業力GPの事業計画が策定された。

ここでは、事業計画の基礎となった過去の代表的な取り組み事例を紹介しておきたい。

2.1 先進的キャリア支援体制の構築

平成20年度に、学生主体による、早期キャリア支援活動、就職活動アドバイス等、ジョブカフェ・ジュニア（仮称）に向けた活動や、学生自身の企画による東京視察・調査が行われ、地元紙とテレビニュースに取り上げられた。この動きをさらに推進するために、中期目標達成プロジェクトとして、「先進的キャリア支援体制の構築」事業を行った。

事業目的は、①沖縄の観光・サービス産業の実情を踏まえ、②ミスマッチングを無くすインターンシップ実施、③ハイビジョン並びにユビキタス対応のe/d-learningを中核とした長期インターンシップや就職活動中の学生サポート体制の充実、④高度職業人に必要とされる資格取得支援体制の継続的実施、及び⑤県内外の大学・行政機関の先進事例調査を基に、これまでに実施したキャリア教育の質の評価を行ない、就職氷河期においても、先進的なモデルとなる総合的・有機的なキャリア支援体制を実現することである。

そのために、①質の保証された産学連携による実践型キャリア教育の実施と検証、②観光・サービス分野を中心に、県内外から講師を招いたセミナー開催、③キャリア親善大使（学生主体）による高大連携型キャリア支援、④先進的取組をしている県外企業・大学の調査により、早期キャリア教育とそれを支援するジョブカフェ・ジュニア体制の年度内実現、④ハイビジョン及びユビキタス対応のマルチメディア教材・機器の充実、⑤人財育成クラスタ研究会及び人事担当者とのコラボレーションによる沖縄型キャリア教育の検証、及び⑥長期インターンシップを支援するe-learningコースの開発を計画した。とりわけ、金融危機に端を発する景気後退期にあったことから、早期キャリア教育と県外就職活動支援体制の実現に重点を置いて事業を推進した。

次ページの図1は、この事業内容を整理したものである。

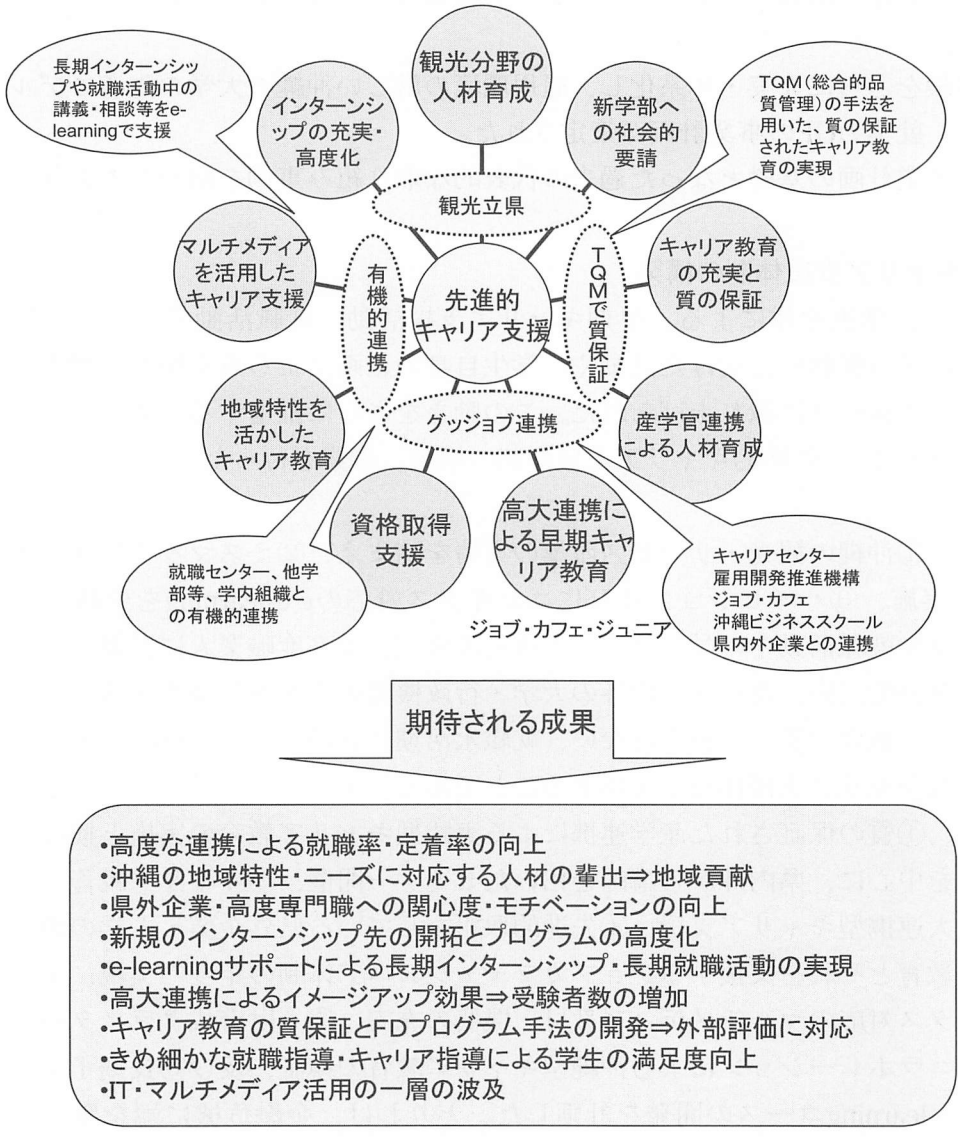
2.2　会計・金融を中核とした観光・経営人材育成支援

観光分野における会計・金融人材が不足していることを背景に、平成22年度に、中期計画達成プロジェクトとして、「会計・金融を中核とした観光・経営人材育成支援事業」を実施した。

沖縄及び本学の進路決定率・就職率の低さ、②就職後3年以内の離職率の高さ、③学生の職業意識の低さと行動の遅さ、④公認会計士や税理士を目指す学生に対する大学のサポート体制の不備等の諸問題を解決するために、きめ細やかな指導体制が必要とされていた。これに加えて、数字に強い観光人材の育成の観点からは、観光イノベーションを創出する「高度専門職業人(公認会計士、税理士等)の育成」プログラムの開発と高度化が喫緊の課題であった。

この事業を通じて、①簿記原理Ｉを履修した学生を対象に、専門学校等と連携して就職活動支援のための資格取得講座(Web講座)が開講され、②Web 講座実施のためのインフラ整備が行

図1. 先進的キャリア支援体制の構築と期待される成果



われた。また、③高度専門職業人(税理士・公認会計士等)を目指す学生へのサポート支援体制を推進し、④県内や県外の観光業界の専門家や会計専門家を招聘して講演会やシンポジウムの開催を通じたキャリア支援を推進した。さらに、⑤e-learningを活用した高度専門職業人や就職活動支援のための教材開発を行った。

2.3　社会起業ブラストビートの実践

イギリスの文部省から資金援助を受け、2006年に「アイルランド社会起業家賞」を受賞し、アメリカ、イギリス、南アフリカ、日本へと活動が広がっている高校生向け社会教育プログラム「ブラストビート」の沖縄版を実施するために、NPOブラストビート・ジャパンと連携して、高校に指導する準備を進めた。平成21年9月に提唱者であるロバート・ステファンソン氏と意見交換を行い、平成22年1月、本学にNPO「ブラストビート・ジャパン」理事松浦貴昌氏を招聘し、講演会を実施した。

平成23年2月に同プログラムのパイロット版を試行し、可能性の検証を行った。同プログラ

ムの効果として、「やればできるという達成感や自信の醸成」「学校や社会からの疎外感の解消」などが報告されており、高校生の目線に立った修学力・就業力育成が期待される。また、メンターや技術アドバイザーとして関わる大学生にとっても、社会貢献意識や自己肯定感の醸成につながる高大連携プログラムとなる可能性が期待されている。

ちなみに、ブラストビートとは、世界中に若きチェンジメーカーの輪を広げ、活力ある世界を創造していくことを目的として発足した国際的なNPOである。ブラストビートは、音楽・マルチメディアを用いた社会起業プログラム（架空企業の運営）の実践を通じて、社会に貢献する心・リーダーシップ・自尊心・協調性を育み、自ら率先してより良い社会にしていく為の行動を起こせる人材の輩出をミッションとしている。

2.4　学生ビジネスアイデア・コンテストへの参加

産学官連携推進機構が主催する、沖縄学生ビジネスアイデア・コンテストに積極的な参加を促し、講義で学んだ知識を基にビジネス・モデルを構築し、有識者を前にしたプレゼンテーションを行う機会を提供してきた。

平成21年度は、同コンテストにおいて、産業経営学科の二つのチームが優秀賞を受賞、翌22年度は、同学科の女子学生が最優秀賞を受賞している。

このコンテストを通じて、単に知識を習得するだけでなく、社会的な問題の解決や地域の課題を解決するために必要とされるアイデアを考え、そのビジネス・モデルを構築するという実践的な学習が可能になっており、将来的には優秀なアイデアを考案した学生の起業支援も視野に入れられている。

紙面の関係上、代表的な過去の事例のみを紹介してきたが、これらの事業やイベントに携わってきた観光産業科学部の経験とノウハウの蓄積が、学生のキャリアガイダンスを目的とする就業力育成支援事業計画に結実している。

3.　事業概要

観光系学部の特徴と沖縄の特性を活かし、取組名称を「未来を切り拓く就業力獲得留学支援事業～キャリア・コンシェルジュ支援体制の構築～」とした。名称については締切日前日まで議論が続いたが、自ら先例のないキャリアを開拓して欲しいという思いと、島嶼県の若者の世界観を広げ、異なる文化や考え方に触れてほしいという願いから、留学をキーワードとした事業名となった。いわば、卒業はパスポートの取得、就業力はビザの取得ととらえ、厳しい雇用環境化で必要とされる能力（コンピテンシー）が就業力であることをアピールした。

3.1　取組の背景

琉球大学は、「普遍的価値を身につけた21世紀型市民として、地域社会及び国際社会の発展に寄与できる人材」を養成する人材像として掲げており、就職センター（平成14年）及び学生部就職課（平成16年）を設置し、共通教育科目におけるキャリア形成・支援科目の開設、キャリアガイダンス及び学内外と連携した就職説明会の開催等に取り組んできた。これらの取組は、学生の職業観や勤労観に関する意識の啓発、就職活動への支援として成果を挙げてきた。

表1. 有効求人倍率（全国・沖縄県）と全国学生の求人倍率　（平成21年4月現在）

年度	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
全国大学生求人倍率	0.99	1.09	1.33	1.30	1.35	1.37	1.60	1.89	2.14	2.14	1.62
全国年平均	0.48	0.59	0.59	0.54	0.64	0.83	0.95	1.06	1.04	0.88	0.47
沖縄県年平均	0.22	0.28	0.26	0.30	0.36	0.40	0.43	0.46	0.42	0.38	0.28

～「2009年度版 就職白書」（琉球大学就職センター）より～

表2. 完全失業率―沖縄県と全国比較　（平成21年4月現在）

年度	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
沖縄県（15～29歳）	15.4	14.3	15.7	14.6	13.2	13.2	13.2	13.2	12.7	12.9	13.1
沖縄県平均	8.3	7.9	8.4	8.3	7.8	7.6	7.9	7.7	7.4	7.4	7.5
全国（15～29歳）	7.7	7.6	8.0	8.4	8.5	7.8	7.4	6.9	6.7	6.6	8.0
全国平均	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.1	5.1

～「2009年度版 就職白書」（琉球大学就職センター）より～

ここ数年の全国的な不況の中、沖縄においては、若年層（15～29歳）の平成21年度における完全失業率は13.1%（全国：完全失業率8.0%）、平成21年度における有効求人倍率は沖縄県では0.28倍（全国：0.47倍）と、以前にも増して厳しい雇用環境にある。（表1、表2参照）この中にあって、入学する学生の圧倒的多数が公務員・県内志向であること、県内産業基盤が脆弱で求人規模が小さいこと等により、本学卒業生の進路決定率は、平成18年度66.9%、平成19年度68.6%、平成20年度67.3%と推移して、学部によっては50%程度と低迷してきた。就業後の離職率も全国平均を大きく上回る状況であり、卒業後無業者となる者も依然として高い水準にある。

さらに、沖縄労働局によると、沖縄では就職後、3年以内に離職する比率が50%以上で、全国平均を10～15%上回っている。その原因として、「なんくるないさー（なんとかなるさ）」、「てーげー（いいかげん）」といった文化的な背景、勤労意欲の乏しさ、他者への依存の強さとそれを許容する沖縄社会、若年層と社会や企業が求める能力のミスマッチ、極端な県内志向・公務員志向、教育機関のキャリア・就業力支援体制の脆弱さが指摘されている。

沖縄県唯一の国立総合大学である本学には、沖縄県が目指す自立型経済の実現に貢献できる人材の養成を求める声や社会的ニーズの高まりに応えることが喫緊の課題となっている。そこで、キャリア教育の一層の充実に向けた先駆的取組として、観光産業科学部における大学内外と連携した全学的な就業力支援先導事業を実施し、その成果を活用し、大学全体の就業力育成への取組強化を目指すこととなった。

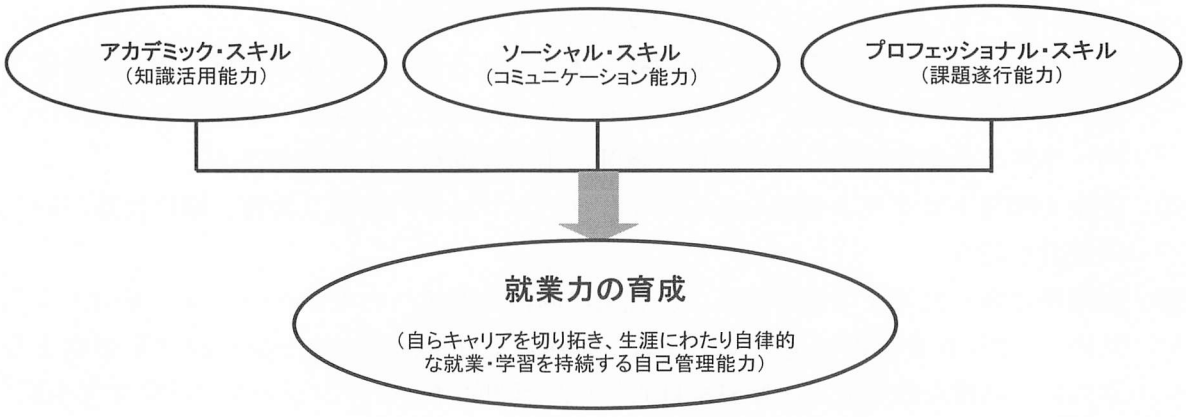
3.2　取組の目的

観光産業科学部においては、学部の人材養成目的に沿って、就業力育成という観点から必要とされるスキルとして、「アカデミック・スキル（知識活用能力）」「ソーシャル・スキル（コミュニケーション能力）」「プロフェッショナル・スキル（課題遂行能力）」の3つを設定・明示し、これらを確実に身につけさせるため、実学的専門教育を含む体系的な教育課程編成を行うこととした。それとともに、教育課程に基づく継続的な学修を円滑かつ効果的に進めるため

の支援体制等の構築を行う。

さらに、就業力育成に関する3つのスキルを身につけさせるための適切な取組を年次ごとに体系的に設定し、学生の履修計画に基づいた学修が円滑かつ効果的に進行するよう、継続的な履修指導等を行う（図2参照）。

図2. 3つのスキルによる就業力の育成



この取組の主たる目的は次の四つである。

① 勤労意欲と自立心の向上

初年次から職業観・就業観と社会貢献意識を深める。また、アクション・ラーニング等を採用した教育内容及び教育方法の工夫により、自立性・自律性を高める要素を組み込んだ授業科目を展開する。

② 能力・意識のミスマッチの解消

早期から自己分析を行い、コンシェルジュ・シートを活用することにより、学生と教員の双方向で、将来必要な能力・資質の継続的な確認を行う。

③ 県外体験の促進

首都圏派遣プログラム、県外インターンシップ、県外企業の実務家講師によるセミナー、首都圏サポートセンターを通じて、苦手意識やコンプレックスを克服する。

④ 先進的なキャリア支援体制の構築

キャリア・コンシェルジュ室を設置し、産学官の広域「共育」連携と学内組織の有機的連携により、先進的かつ実効性の高い支援体制を構築する。

3.3 取組の内容

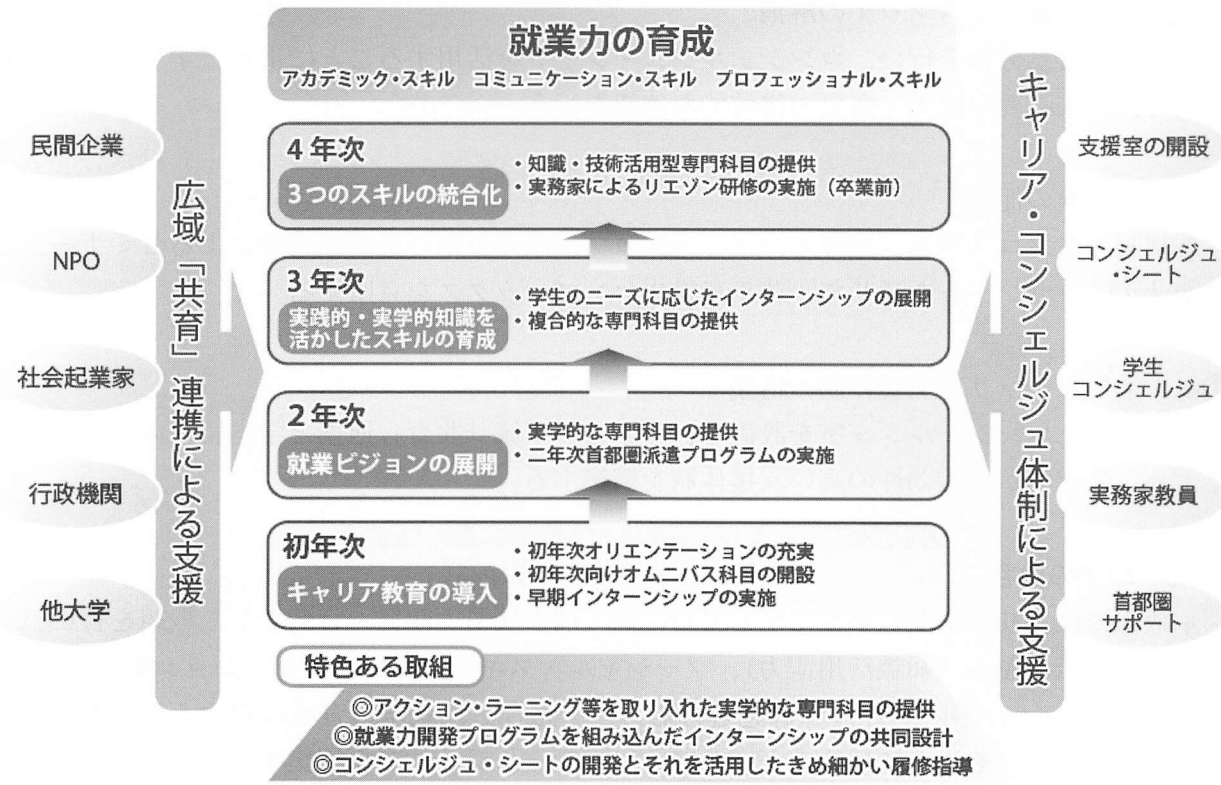
本取組では、初年次から卒業に至るまで、個人別の就業力開発を目的とした取組を行い、アカデミック・スキル（知識活用能力）、ソーシャル・スキル（コミュニケーション能力）、およびプロフェッショナル・スキル（課題遂行能力）を融合した就学力育成に資する教育課程を実現するとともに、それを支援するキャリア・コンシェルジュ体制を構築する。

教育課程内外を通じた特色ある取組と、それに基づく4年間を通じた学生のスキル形成に向けた活動との関連イメージは図3に整理した通りである。

この事業における、特色のある取組は次の通りである。

① より実践的かつ能動的・主体的な取り組みが要求されるアクション・ラーニング等の導入とシラバスの改善による、実践的カリキュラムを提供する。
② 初年次向けに、幅広い職業観・勤労観を体得させるため、生き方や職業観の多様性、異なる世界観、挫折経験など、将来ビジョン形成につながる話題・事例を取り上げた、県内・県外の企業等の第一線の多様な講師による共通科目を提供する。
③ 就業力開発プログラムを組み込んだインターンシップの広域「共育」連携に基づいた共同設計を行う。
④ 島嶼県に育った学生の視野を広げ、就業に向けた取組へのモチベーションを向上させるために、2年次首都圏派遣プログラム、県外および長期インターンシップを実施する。さらに、高度な職業能力の醸成を目的とした専門的インターンシップ（高学年学生向け）を実施する。
⑤ 体験・交流型学習とアクション・ラーニングを有機的に機能させるための、個人別就業力開発指標を盛り込んだコンシェルジュ・シートの開発を行う。その上で、コンシェルジュ・シートを活用したきめ細かい履修指導の実施を行う。また、コンシェルジュ・シートをいつでも携帯端末から確認できるシステムを構築する。
⑥ 学生から社会人への移行マネジメントを円滑に行う能力と、職業人としての基本的能力

図3. 取組による就業力育成イメージ



の再確認を行い、就業後の定着率向上に結び付けることを目的とした、実務家によるリエゾン研修を実施する。また、学生ビジネスアイディア・コンテストへの参加を推奨する。

⑦ キャリア・コンシェルジュ機能を担う中心的な支援室（ハンズオン広域連携マネジャー：実務家教員、支援職員）の設置と学内連携体制の構築を推進する。

⑧ 県外・長期インターンシップ実現に向けた支援（首都圏サポートセンター開設、インターンシップ期間中のe-learningの充実を含む）を推進する。

⑨ 国内外の就業力育成に関する先行事例を調査し、沖縄の若年層の特性を踏まえた指標を開発し、支援体制の構築ならびに評価システムへ反映させる。

3.4　取組の全体スケジュール

取組の全体スケジュール等については図４のとおりである。

図4. 全体スケジュールと取組内容

取組　年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
就業力・キャリア関連科目の充実	設定			評価・改善	
早期インターンシップ（NPO/市民団体等）	準備 試行1	試行2・評価	開始		
2年次首都圏派遣プログラム	◆1月実施 2月報告会	◆1月実施 2月報告会	◆1月実施 2月報告会	◆1月実施 2月報告会	◆1月実施 2月報告会
県外インターンシップ（長期を含む）	調査	準備・試行1	試行2・評価	開始	定着化
コンシェルジュ・シート開発・運用	調査	開発・試行 評価	運用開始	評価・改善	定着化
ＦＤ・ＳＤプログラム開発と実施	調査 研究会	開発・試行	導入	評価・改善	定着化
キャリア・コンシェルジュ室開設	支援職員採用・準備室設置	開設 実務家教員			
首都圏サポートセンター開設	実地調査	準備　開設	インターンシップ先の拡充		
支援システム開発・運用	WebClassの機能評価	開発・試行	運用開始	評価・改善	定着化
機器類の購入・設置	購入・設置	（必要に応じて購入）			
シンポジウム（評価を含む）・報告書作成		◆3月予定	◆3月予定	◆3月予定	◆3月予定
外部評価	外部評価委員の委嘱		◆5月予定		◆5月予定

4. 平成22年度の取組

4.1 事業の展開

表3に整理したとおり、平成22年度は、12月から3月にかけて、数多くの講演会、セミナー、シンポジウム等のイベントが開催された。キャリア教育や就職活動支援で著名な講師や世界的に活躍されている経営者を多数招聘しただけでなく、先端事例の調査と意見交換、キャリア関連科目の充実に向けた試行、早期インターンシップの可能性を探るプログラムの検証などが行われ、就業力育成に向けたスキームの構築が促進された。

表3. 平成22年度の主要な取組

主な取組	内　　容
就業力・キャリア関連科目の充実	就業力育成の観点から、既存のカリキュラムを全面的に見直し、①実務家と連携した職業観・勤労観を醸成する専門科目、②産学連携による実践的講義、③初年次向けの共通科目の開設準備を進めた。22年度は、次年度のカリキュラム編成を検討するために、企業、行政、NPO・NGO関係者を含む、多様な講師陣によるセミナー、ワークショップを開催した。これらの内容を次年度の講義に反映させ、オン・カリキュラムでの就業力向上を目指している。
早期インターンシップ（NPO/市民団体等）	特にソーシャル・スキルの習得に重点を置いた早期インターンシップの受け入れ先を選定するために、NPO、社会起業家、市民団体、行政機関を対象とした調査・意見交換を開始した。また、県内・県外の広域「共育」連携を広げるために、ソーシャル・ネットワークの構築を検討した。
首都圏派遣プログラム	沖縄の地理的ハンディキャップと本土へのコンプレックスを克服するために、①2年次を対象とした東京派遣プログラム（学生企画）と、②1～2年次を対象とした、おきなわ起業家留学in東京（ルーツ社委託）を実施した。いずれも三泊四日で、①では職業観を高めるために、民間企業を中心に訪問研修を行い、②は社会的スキルとモチベーションの向上を目的として、参加型のワークショップも体験した。いずれも、毎日、現地のOBや社会人と交流し、単に職業観だけではなく、社会に対する関心も深めるプログラムとなった。
県外インターンシップ	大きな課題となっている県外でのインターンシップを推進するために、受け入れ先確保のためのアンケート調査並びに訪問調査を開始した。また、首都圏・都市圏でのサポート体制を充実させるために、他大学の先進事例の調査を行い、支援予定機関との意見交換を進めている他、県人会やOBのネットワーク構築に向けて活動を開始した。
コンシェルジュ・シート開発	就業力対応カリキュラム編成と同時に、学習評価とキャリア評価を統合したオンライン型コンシェルジュ・シートの開発に着手した。これを通じて、より迅速かつ的確なアドバイスやカウンセリングが可能になる予定でである。さらに、ＳＮＳを活用したキャリア・コンシェルジュ支援体制の構築も検討中である。
FD・SDプログラム開発	就業力育成支援のためには、教職員の意識改革が不可欠であることから、効果的なFD・SDプログラム開発に向けて、研究者、実務家、人材育成関連会社、コンサルタント等と意見交換、調査を開始した。また、教職員用の分かり易い就業力対応ツールキットの共同開発も検討中である。

キャリア・コンシェルジュ室（準備室）設置	本事業の中核的な役割を果たすキャリア・コンシェルジュ室開設に向けて、22年度は準備室を設置し、東京派遣プログラムのサポート、学生コンシェルジュ育成、講演会・セミナーの企画運営、関連機関との意見交換を開始した。23年度は、実務家教員と連携し、インターンシップ・プログラムの共同開発・実施、学生カウンセリング、シンポジウムの開催等を担当予定である。
講演会・セミナー等	事業の採択を受けて、同年代のフォトジャーナリスト、安田菜津紀さんを招聘した記念講演会を実施したほか、就活のカリスマ達（モチベーションコンディショニングコーチ・上原隆氏、ジョブウェブ代表取締役・佐藤孝治氏、ヒューマンアクティベーション代表取締役・中尾憲治氏）による3回シリーズの講演会「人生を楽しめ！」、人事のプロと研究者による「就業力シンポジウム」、若者に大人気の松永真樹氏と共同プロデュースした特別ワークショップ「人生を変える3日間」等、多数の講演会・セミナーが開催された。NPO法人ブラスト・ビートジャパン理事、松浦貴昌氏の講演会と学生の組織した「琉球楽団おとぐくる」の活動活動は琉球新報にも掲載された。
調査	「平成22年度大学教育改革プログラム合同フォーラム」（文部科学省主催）、霞ヶ関ナレッジスクエア「イノベーションプログラム：アウトリーチの実践としての、就業力育成・キャリア教育」に参加した他、京都外国語大学、公益財団法人大学コンソーシアム京都の訪問調査を行った。3月にはe-learningシステム等、教育用ICT最新技術調査（金沢大学）、ハワイ大学観光産業経営学部の先進的なインターンシップ調査を実施した。
成果発表・報告会	22度事業の総括として3月2日に成果発表会を開催（於琉球大学50周年記念館）し、コモンズ投信株式会社会長の渋澤健氏、レオス・キャピタルワークス株式会社取締役最高投資責任者の藤野英人氏、セゾン投信株式会社代表取締役社長の中野晴啓氏を講師としてお招きして基調講演を行い、引き続きトークタレント比嘉周作氏、NPO任意団体Sweet Smileの山崎ひなこさんと須藤真里奈さんを交えたトークセッション、最後に東京派遣プログラムの報告を行った。また、3月28日にラグナガーデンホテルにおいて、シンポジウム「沖縄の就業力・人材育成を考える」を行い、今後の事業展開について説明を行った。シンポジウムの様子は沖縄タイムスの記事に掲載された。

4.2　東京派遣プログラム参加者のコメント

今回の事業により、昨年度までは6名しか派遣できなかった東京派遣プログラムが2グループ、合計16名派遣することが可能となった。効果を比較検証するために、一つのグループは学生自身の企画で企業・OB訪問を中心としたプログラムとし、もう一つは人材育成会社（有限会社ルーツ社）とプログラムを共同開発し、一年生の参加者も含め、社会貢献・社会起業をテーマとして実施した。

学生が中心となって企画したグループは、「自分達が伝えたいことは、一歩踏み出すことの大切さ。それぞれスタートラインは違うけれども、そこから一歩踏み出すことで世界が広がり、そこにはワクワクが待っている。」と、成果報告会で感想が紹介された。県内では、事前研修として、沖縄タイムス、NHK沖縄放送局、りゅうせき商事、サイト、ウィプロジャパン等を訪問し、職業観や自己決定、そして何よりもコミュニケーションの大切さを学習した。東京で

は、NTT東日本、ソニー、日本マイクロソフト、アチーブメント、ティー・ゲート、LTS、豊田通商、電気国際情報サービスを訪問したほか、OBや首都圏で活躍する、うちなーんちゅや大学生と交流会を行い、あらためて、外から客観的に沖縄を見ることの重要性を認識した。このプログラムに参加して、全員が「単に大学の講義を受け、バイトをして、遊ぶ。このような今までの学生生活では物足りない。今の生活から一歩踏み出すだけで世界が広がる。」と感じるようになったとの総括があった。

地域密着型で、自分と向き合い、仲間と成長し、行動力と課題解決力を身に付ける早期インターンシップを実施している、有限会社ルーツ社と共同企画した東京派遣プログラムのテーマは、「ロールモデルを見つけ、切磋琢磨できる同志と出会う、人生を変える4日間」であった。

プログラムの特徴は、1、NPO・社会起業・CSRの先進事例に触れる、2、最先端の就職事情に触れる、3、関東圏の大学・大学生と交流する、4、沖縄出身の先輩と交流する、5、参加者同士の交流を深めることにあり、1年生と2年生の混成チームで実施された。県外派遣実施時期を1年次にすべきか、2年次にすべきかを評価するための比較検証も兼ねている。訪問先は、社会起業家やNPO、CSRに取組む研究者と企業、参加者を元気にするインプロを取り入れたワークショップ等、いわば社会の仕組みを知り、メンタリティーを強化する内容とした。成果発表会では、参加者から「夢を本気で語る仲間がいること。自分のやりたいことを声を大にしても良いことが実感できた。」、との印象が報告された。

参考のために、それぞれのグループの引率者と参加者のコメントを原文のまま紹介したい。

①学生企画

■辻　洋右講師（引率）

観光産業科学部が獲得した平成22年度就業力支援事業GPの一環として行われた東京派遣プログラムに引率教員として今回同行した。四日間で8社をまわるというハードスケジュールであったが、様々な企業で働く社会人の方々に会うことによって学生達の表情が変わっていくのを観察することができた。また、企業訪問後に学生達の話すと、興奮した様子であったのが鮮明に思い出される。今回の東京派遣プログラムでは、各学生で感じたこと、発見したことなど違うと思われるが、このプログラムが開始した当初と比べると確実に成長が感じられた。様々な課題もあるとは思うが、今後も学生達の進路サポートとして続けていかなくてはならないと感じた。

■伊禮　正弥（学生）

周囲にアンテナを張って生活できるようになった。このプログラムを通して講演会やセミナー、社会人との交流会一つ一つが、自分への刺激となり、新たな考え、価値観の多様性を知るきっかけになることを、身をもって知った。このプログラムに参加するまでは自分自身がこんなにも変化するとは予想もできなかったし、今では日常生活に転がっているチャンスを探し出し、それを活かす行動力も身に付いたと感じている。

■渡口　陽子（学生）

私は、今現在将来の夢は模索中ですが、大学で観光を学んでいることもありこれまで観光業界への就職ということしか考えたことがありませんでした。しかしこのプログラムを通して、観光業界以外にも魅力的な職業が多くあるということを知り、今まで自分で将来の選択の幅を狭めてしまっていたことに気が付きました。これからは、観光業界に限らず、視野を広げ、様々な業種の中から本当にやりたいことを見つけていきたいと思っています。

■翁長　ちひろ（学生）

プログラムを通して、仕事に対する視野が広がり、考えが深まりました。また今まで知らなかった業種や仕事をしている方々からお話を聞き、仕事にやりがいと誇りを感じ働いていることにとても憧れました。そして、企業や仕事を選ぶときは、自分自身の価値判断基準で決めたい、と思いました。今後の学生生活でその基準を確立していくためにも、多くの方やその経験から刺激を受け、情報をインプットし、自分自身に落とし込んで考えていこうと思います。

■比嘉　雄太（学生）

今回のプログラムを通し、私の世界観は大きく広がりました。プログラムに参加する前の私は、住み慣れた環境が県内にはあるという理由だけで、県内就職しか考えていませんでした。しかし今回東京に行き、様々な企業を見たり、そこで働いてる人々の価値観に触れたりすることで、私の仕事に対する考えがいかに浅はかだったことに気が付くことができました。これからは、できる限り県内から離れもっと広い世界を見ようと思っています。

■安里　舞（学生）

このプログラムに参加する前の私は、自分に自信が持てずにいました。また、働くというイメージが全く想像できず、どのように動き出せば良いかも分からない為に、将来の事を考えるととても不安でした。しかし、約3ヵ月間のプログラムを通して、様々な経験をさせてもらい、自分に自信が持てるようになりました。また、多くの素敵な人々に出会うことで将来に対しての不安は希望へと変わりました。改めて、自ら行動する事の大切さを知りました。

■仲本　美咲（学生）

いろいろな人からお話を聞き、意見交換する中で、どんな話も自分の中に取り込もうと意識するようになった。また"働くこと"が具体的にイメージできるようになり、視野が広がった。今までの私は県内就職しか見えてなく、安定志向でもあったが、様々なフィールドで活躍している先輩方の姿を見て、働く場所にこだわらず、自分のやりたいことが実現できる最適な環境・場所で仕事をしたいと考えるようになった。

■新嘉喜　恵海（学生）

東京派遣プログラムを通して私は変わった。特に、「自分自身を認める」ことが出来るようになったのが一番の変化である。以前の私は、自分の良い部分は受け入れられたが、嫌な部分は言い訳ばかりして、見ようともしなかった。しかし、今は悪いところはきちんと認め、またそれを改善しようと努力している。そして、「自分を認める」という事は「自分に責任を持つ」

という事だと思っているので、その点もこれからは意識していきたい。

■我那覇　瑛子（学生）

これまでの私は、何か興味があっても、その先のリスクにばかりに囚われ、自分には無理だと諦めてばかりいました。しかし、今回たくさんの方からお話を伺う中で、やる前から諦めることがいかに勿体無い事なのかに気づきました。今回のプログラムを機に、諦めかけていた留学も決意することができました。これまで消極的だった考え方から、自分の未来を信じ、積極的に考えられるようになったことが私の一番の変化です。

②共同企画

■池谷　徹氏（ルーツ社）

参加者の変化は、著しく、引率者の私も目を見張るものでした。その変化は大きく2つあったと思います。一つ目に、自分の将来、社会を見る目が変化した点です。接点のなかった様々な社会人・起業家に直接会うことで、彼らのキャリアに対する意識やイメージが変化し、非常にポジティブで身近なものとなりました。

二つ目に、将来に向けて『行動する』意識が形成され、応援し合う『つながり』ができた点です。将来のモデルとなる存在との出逢い、気付きを仲間と共有することで、『行動によって未来が創られていく』という意識が形成され、それを支援し合う関係性も構築されました。

■崎原　大地（学生）

私が一番変わったと思う点は、人前で自分の意見を言えるようになったことです。今までは人前や集団の中で発言することがとても苦手だったのですが、このプログラムに参加して自分の意見を発表したり、メンバー同士で議論したりする機会を多くいただいたことで、人前で話すことにだんだん慣れるようになりました。そのおかげで、成果発表会のときも多くの学生や社会人の前でパネリストとしてメンバーを代表して、東京で学んだことを皆さんに伝える事ができました。

■石川　佳代子（学生）

私は特に気持ちの面で大きく変わりました。このプログラムを通して「生き生きとした日々を過ごしたい」「やりたいと思ったことはやった方がいい」と思えるようになり、今までの生活も違った角度から見える場面が増えました。これらの中でも、一番変化したことは、一緒に夢に向かえる仲間のいることの大切さに気付くことができ、自分の意識や価値観が大きく変化したことです。

■神谷　由佳（学生）

今回のプログラムを通して変化した点は、自分の本音を恥ずかしがらず打ち明けることができるようになった点である。そうすることで、溜まっていた不安やストレスの原因を解消することができ、同時に私の支えとなってくれる人達が増えたように感じる。また、彼らが味方となったことで、自分自身の行動が以前よりも積極的かつ鮮明なものになった点も大きな変化だ

と感じている。

■仲吉　由紀子（学生）

このプログラムを通して、「安定」というのは、環境に依存することで得られるものではなく、自分を鍛え、成長させることによっておのずと安定してくるということ、働き方や生き方に正解などなく、自分が満足できる自分らしい形で社会と関わっていくというのが大事だということを学んだ。その事を踏まえた上で自分の将来を考えたとき、自分の将来を悲観しなくなって、今までよりも広い視野で自分の生き方を考えられるようになったことが、自分にとっての大きな変化である。

■東恩納　拓麻（学生）

心の中にあった夢を見つけ、「無色だった日々」が「夢の為の日々」に変わり楽しくなりました。本プログラムに参加する前、私は税理士を目指していました。その大きな理由は「安定、資格、周りからの差別化」です。しかし今回多くの人に出会い、仲間と語り合う中で自分を見つめ、「人から必要とされたい」という事が自分自身の心からの欲求であることに気付きました。今は心から、本当になりたい姿を目指し、毎日を楽しく過ごしていこうと考えています。

■幸地　竜希（学生）

私がこの四日間を通して一番変わった事は、自分のやりたい事に自信がついた事です。私は将来、営業職に就きたいと思っていましたが、それについて勉強したり実際にやってみたりすることをしてきませんでした。しかし、この四日間でいろんな人に自分の話をして、たくさんのアドバイスを頂く中で、自分がなぜ営業をしたいのか自分の潜在意識の中まで掘り下げることができました。自分の将来の為にもこれからの大学生活を充実したものにしたいと思います。

■比嘉　亜里沙（学生）

「自分のやりたいことを知るためには、自分の根っこを知ること」
この言葉は、私が今回の東京研修で一番印象に残ったことです。今まで、いろんなことに手当たり次第に挑戦して、結局何がしたいのかわからずに悩んでいた自分にとって最も印象的でした。自分の芯を知れば、自ずとやりたいことは見えてくる。そして研修を通して、自分を見つめ直すうちに実際にやりたいことが見えてきました。これから、その目標に向かって頑張っていこうと思っています。

■伊藤　典子（学生）

私が東京研修に行って一番変化したことは、「キャリアに囚われなくなった」ということです。それは、講師の方々は、『凄いことをしているから』ではなく『自分のやりたいことをしているから』キラキラと輝いているのだと気付いたからです。派遣前の私は、誰からも認められる人間にならなければと、そればかり考えていましたが、本当に大切なのは自分らしく生きることでした。それを教えてくれたこの旅に、心から感謝です！

4.3　就業力講演会へのコメント

本事業では、「人生を楽しめ」をテーマとした講演会を三回実施し、いずれもキャリア教育、起業教育、就職活動支援で著名な講師を招聘した。その際のアンケート結果とコメントを紹介しておきたい。

①平成23年1月12日　上原隆氏（コンディショニング・コーチ）
「「SWITCH（1）」：就業力を向上させるポジティブ・モチベーション」
アンケート回収数37名（非常に満足31名　満足6名）

受講者のコメント
・今後の大学生活でとても勉強になるセミナーでした（1年生）
・とにかく最高でした！今日は来れてよかったです（1年生）
・上原さんともっとディスカッションしてみたい（1年生）
・あらためて人とのつながりの大切さを知りました（2年生）
・結果が出る人はシンプル、やってる、動いているだけという言葉が印象的でした（2年生）
・モチベーションを上げる方法や考え方など、とても参考になりました（2年）
・時間が早く感じました。もっとしゃべりたかったです（2年）
・正直、暇つぶしで参加しましたが、なんだか宝くじに当たったような、得をした感じになりました（2年）
・とてもよかった。身近に話をしてくれて視点が分かりやすかった。企画してくれた人に本当に感謝です。（2年）
・最近落ち込んだり、やる気の上下があって落ち込んでいたのですが、これで解決（3年）
・365日、毎日新しいことにチャレンジすることを伝えてみようと思いました（3年）
・成功の反対は失敗じゃないんだなと思いました。どちらの経験も自分を成長させてくれると知り、何もしないことが一番いけないと思いました（3年）
・自分の決めた道に向かっていこうと背中を押してもらえた気がします（3年）

②平成23年1月19日　佐藤孝治氏（株式会社ジョブウェブ代表取締役社長）
「SWITCH（2）：ザ・就業力～本音のコミュニケーション～」
アンケート回収数48名（非常に満足44名　満足2名　未回答2名）

受講生のコメント
・今日から変わります！（大学院生）
・相手の立場に立って考えること、自分で考えて行動することの大切さが分かりました（3年）
・裸踊りの映像を見て、とても士気が高まったような気がしました（3年）
・大学がこんな素敵なキャリア支援セミナーを開催してくれることに感動しました（3年）
・今月末から東京で就活なので刺激をもらいました（3年）
・問題意識を常に持ち、PDCAサイクルを意識しながら行動しようと思いました（3年）
・今自分がやっていることが間違っていなかったと確信できました（3年）
・就活について新たな視点から考えることが出来て本当にいいセミナーでした（3年）

・中国の方の積極的な姿勢がとても刺激になりました（2年）
・夜間主の学生にも聞いてほしいセミナーでした。土日にも開催してください（3年）
・具体的に何をしようか見えてきました！（3年）
・少しでも社会に役立てることをしてみたいと思います（3年）
・偶然のチャンスをどうつかむかという言葉が一番印象に残りました（3年）

③平成23年2月8日　中尾憲治氏（株式会社ヒューマンアクティベーション代表取締役）
「SWITCH（3）：就業力時代のキャリアデザインと大学教育改革」
アンケート回収数27名（非常に満足17名　満足10名）

受講者のコメント
・軸を決める、カッコいい大人に会うことが大切！（1年）
・いろんな大人に会う大切さに気がつきました（2年）
・明日もしかしたら死ぬかもしれないと思って生きていると、全然人生に違いが出てくると思います（2年）
・自分の命の使い方を見つけようと思いました（1年）
・他人を変えるのは大変だけど、自分を変えることは出来る。今の自分にとってすごく大事な言葉になりました（2年）
・自分自身が本当にしたいことを自分の意志で動く必要があると感じました（1年）
・一歩踏み出し、今度は二歩、三歩と進みたいと真剣に思いました（2年）
・学生時代から自主的、活発的に行動しているからこその成功だと思いました（2年）
・受身ではなく、とにかく行動していこうと思いました。
・「真剣に生きる」「真剣に時間を使う」とおっしゃっていたのが印象的でした（2年）
・自分の価値観をもって、軸のある人になりたいと思いました（2年）
・「就職は人生の通過点でしかない」「自分と向き合うこと！」という言葉、胸に刻みます！（1年）
・面接を受けたり、企業で働くことを考えたとき、もらう給料に対する働きという視点は無かったので、今日のお話で企業側に役立つことの大切さ、相手、大人の立場に立って考えることの大切さも学べました（2年）

5. 今後の事業展開に向けて

5.1　事業の課題

ここまで紹介してきたように、今回の就業力育成事業によって、多くの講演会やセミナー、シンポジウム、インターンシップ等が実現し、学生の職業観・勤労観や社会・経済問題に対する意識向上に寄与したことは高く評価できるだろう。しかしながら、事業の展開にあたっては、多くの問題点・課題も浮き彫りになってきた。

ちょうど、平成23年7月12日に、福岡工業大学において、「就業力育成支援事業九州・沖縄地域会議～課題討議・情報共有～」が開催され、各大学の課題を検討する機会があった。ここでは、その際に提出した「現状の課題・問題点」の主なアンケート内容を参考に、今後の事

業運営について再考してみたい。

まず、「事業を進めるうえでの課題となっていた点、現在課題となっている点、または、近い将来予想される課題について記入してください。」という質問に対して、次のように回答した。

（回答1）

① 教職員の意識に大きな差があり、組織的な協力が得られない。また、全学的な就業力に関する問題意識、ならびに現状認識が乏しい。
② 全学ではなく、学部として採択された事業のため、他の部局との連携が困難である。特に、学内・学外への効果的な広報ができなかった。
③ 特定の教職員に大きな負担がかかり、過剰業務状態となっている。
④ 平成22年度は、採択時期が遅れたことから、当初予定していた業務を計画的に実施することが極めて困難であった。
⑤平成23年度に、予算額が縮減されたため、当初計画を見直さざるを得なかった。
⑥就業力を測定する指標の設定に苦慮している。
⑦インターンシップ等、対外的な業務を一元的に引き受ける組織体制が整っていない。

次に、「現在解決していないもの、または近い将来生じることが想定される課題について、他参加校の意見を伺いたい点、意見交換を図りたい点について記入してください。」に関しては、次の通り回答した。

（回答2）

教職員の有機的な連携がどの大学でも課題となっていると聞いているので、この点をうまく解決できている、あるいは、その取組を始めている事例があれば伺いたい。また、特定の教職員に業務負担が偏らないような工夫や取組をしている大学があれば、その方法や経過についてもお話を伺いたい。加えて、今後の予算縮減に備えた、大学間の連携の可能性についても意見交換してみたい。

第3に、「文部科学省 就業力育成支援事業の補助事業期間（5年間）が経過した後における、選定事業の取組を維持・発展させていくうえで解決すべき課題はありますか。また、その課題を解決していくための具体的方法としてどのようなことが考えられますか。」という設問への回答は次の通りである。

（回答3）

今回は学部としての採択であり、将来的に全学の先導モデルとなることが期待されているが、就業力やキャリア教育に関して、他の学部との温度差が高く、今回の取組を全学に普及させて

いくためには、トップの理解と積極的な協力が必要になると思われる。また、インターンシップや学外講師の招聘にあたっても、学部レベルではなく、大学として統一した窓口を設けて欲しいとの要望が強く、大学全体としてワンストップサービスが可能となるような組織編制や取組が必要になるだろう。組織横断型のワンストップサービスが可能になれば、対外的な折衝や協力依頼が容易となるため、現在の就職センターに関連業務を集約させる必要性が高いと思われる。

さらに、よく言われることではあるが、社会経験の乏しい研究者や大学職員に就業力関連の業務や教育を期待しても大きな効果は期待できないので、まずは専門的知識と豊富な経験を有する教職員を増員し、他の教職員との協力関係を時間をかけて密にしていくことが何よりも重要であると思われる。

5.2　今後の事業展開に向けて

一般にコンピテンシーと称される、職業的・社会的自立につながる諸能力を大学の四年間の教育課程で習得させることは容易ではない。その必要性は多くのメディアでも喧伝されてはいるものの、大学教員の多くは、研究以外の職業経験を持たず、それぞれの狭い専門領域で醸成された職業感・世界観に束縛されている。大学職員も同様に、大学という狭い社会の中での経験しかもたないことが多く、企業や社会の求める人材像、社会のニーズ、経済状況の変化等に無関心であるケースが多い。

このような現状において、大学における就業力育成の最大の課題が教職員の意識改革と有機的連携であることは言うまでもないだろう。とりわけ、教員の実質的な評価が研究活動の成果である論文のみで行われている現実が、この問題をさらに大きくしている。教育や学生指導が昇格や給与等に大きく反映されない状況の元で、教育課程内外を通じた「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」を制度化したところで、長年にわたって培われてきた教職員の意識が劇的に変化するわけではない。

筆者も推進責任者として事業を担当してきたが、通常業務はそのままの状態で、就業力関連の業務が加わったため、平成22年度は過剰業務の状態が続き、研究活動はおろか教育面にも大きな支障がでることになった。アンケートでも回答したように、特定の教職員に業務が集中することは、ほかの大学でもほぼ同様のようである。就業力GP予算で採用された他大学の教員数名と意見交換をする機会があったが、やはり協力してくれるのは就職センターの職員のみで、一般の教員からは協力どころか、「この事業を推進するために採用したのだから、あなたが責任をもって担当してください。」と言われたこともあるそうだ。中には体調を崩した教職員がいるとも聞かされている。この問題は一朝一夕に解決できるわけではないが、せめて事業に携わる専任の教職員を増員し、FDやSDを通じて、ある程度の理解が得られるようになってから徐々に減員させていくことが必要だろう。また、形骸化しているFD/SDを実効性のあるものにするために、トップの強力な支援も不可欠であろう。

さらに、就業力は短期間で醸成されるものではなく、その効果が顕著になるまでには時間を要することから考えても、事業の初期段階における十分なスタッフの配置と支援体制の構築が成否の鍵を握ると言ってもよいだろう。特定の教職員のみに業務が集中しているようでは、事業期間の終了までに、大学全体に就業力育成に対する意識と教育指導を波及させていくことは極めて困難であろう。

この問題の抜本的な解決には至っていないが、平成23年度は、事務負担を軽減するために特命職員を2名採用し、事業運営にあたっている。教員の負担については、予算的に専任教員を増員することができないため、キャリア教育関連の博士号を取得している実務家を客員教授として採用し、事業の企画立案、講義の提供、及びアドバイザーの業務を依頼し、軽減を図っている。また、観光産業科学部単独の事業として採択され、平成22年度はプロジェクト・チームを立ち上げたが、より効果的な運営を図るために、平成23年度は委員会組織に再編成し、学部長、学科長、事務長、事務長補佐、就業力担当職員、および教員がメンバーとなっている。今後、この体制で連携をとりながら事業運営にあたる予定である。

アンケートで指摘した就業力指標の開発については、コンシェルジュ・シートの開発と併せて、平成22年度より連携している人材育成企業と共同開発を進めているところであり、就業力やキャリア教育の専門家でなくとも、学生に対する的確なアドバイスが可能なシステム設計に取り組んでいる。ほとんどの教職員が、経済・社会に対する専門的な知識を有しているわけではなく、就業力に関する知識やアドバイスの経験がほとんどないことを勘案して、可能な限りシンプルで使いやすく、かつ、実効性のあるシステムが提供できるよう、産学連携体制で検討を進めている。

5.3　真の就業力育成を目指して

最後に、観光産業科学部が考えている就業力育成について紹介して、本稿を締めくくりたい。

上述したように、本学部では、多様な職業人の育成という理念に沿って、就業力育成という観点から必要とされるスキルとして、「アカデミック・スキル（知識活用能力）」「ソーシャル・スキル（コミュニケーション能力）」「プロフェッショナル・スキル（課題遂行能力）」の3つを設定し、これらを確実に身につけさせるため、実学的専門教育を含む体系的な教育課程編成を行なっているところである。文部科学省の公募資料では、就業力の概念が抽象的であり、やや漠然としていたことから、本学部では、事業計画書作成段階から議論を続け、就業力の育成というのは、単なる就職活動支援ではなく、大学での学びと社会、職業の関連性を有機的に融合させ、社会・組織に適応し、場合によっては社会・組織を変革・革新していくために、生涯に渡り自ら考え、持続的な学習を行なっていく自己管理能力を育成することであるとの合意に達している。すなわち、単に社会や組織に合わせるだけではなく、積極的にそれらを変革する能力を就業力の本質として捉えている。いわゆる就活支援は、単に企業組織に合わせることに重きがあるため、早期離職率やストレス、うつ病の増加につながっているのではないか、との問いかけから、変革力の向上も就業力の一つの軸として規定した。さらに、大学は職業訓練校ではないので、大学での学びの再発見を促す機会としてインターンシップを位置づけ、アカデミック・スキルの向上にも取り組んでいる。

経営者や人事担当者と意見交換していると、「平均的な琉球大学の学生は、人間的には魅力的な学生が多いが、採用には至らないケースが多い。知人として接するには素晴らしいが、ある程度の即戦力を求める企業ニーズにはまだ達していない」、との話題がよく出てくる。さらに議論すると、自己表現能力と変革力、最後まで物事をやり遂げる課題遂行能力の面で物足りないとの見解が多くみられる。この点をカバーするために、平成23年度は、ソーシャル・ス

キルとしてとりわけ自己表現能力、プレゼンテーション能力を中心としたコミュニケーション能力を、そして、プロフェッショナル・スキルとして課題遂行能力を重視したカリキュラムやプロブラム、講演会、セミナーの試行を行なっている。これらを統合した取組みの一つが、沖縄学生ビジネスアイデア・コンテストへの参加であり、すでに紹介したように、過去2年で優秀賞、最優秀賞を輩出している。

ここで、平成23年1月に本学部の井川浩輔准教授が主催した就業力シンポジウムにおいて、就職活動をまだ経験していない2年次学生グループと内定を獲得した4年次グループを交えて行われた神戸人事研究会メンバーとのワークショップから得られたユニークな知見を一つ紹介しておきたい。

このワークショップにおいて、キャリア・デザインに重要な能力をそれぞれのグループが議論したが、4年次グループが、「行動力」、「コントロール能力」、「自信」、「好奇心」、「即応力」、「コミュニケーション能力」、「追求心」、「分析力」、「情報収集能力」を導出したのに対して、2年次グループは、「勇気」、「内なる能力」、「生きる力」、「真面目」を指摘した。厳密ではないものの、まだ就職活動を経験していない2年生が、情感、人間性につながる能力を指摘したのに対して、内定者グループは行動に結びつく能力を重視している。4年生は就職活動の過程で、人間性よりも行動に結びつく要素を重視するようになったのか、それとも、人間性も重要ではあるが、就職を考えると行動的な能力が重要であることを実体験したのかは明らかにされていない。もし仮に、相対的に行動要因を重視するようになったのであれば問題はないが、絶対的に行動要因の方が重要であると考えるようになったのであれば、人間性という視点からみると、就職活動はいささか問題を含んでいると言えはしないだろうか。就業力の育成を考える場合、①人間性・人間力、②適応力、③行動力・変革力、の三要素をすべて成長させるような方向性が必要と考えさせられたワークショップの結果であった。今後の研究の展開にも注目したい。

ちなみに、実務家グループが挙げた能力は、「行動力」、「変化を受け入れる柔軟性」、「協働力」、「自己分析力」、「自己開示力」、「自律・自立力」であった。

これらのことから、観光産業科学部としては、狭い意味の就職活動支援ではなく、人間力、適応力、行動力・変革力のすべてが成長するような方向で、アカデミック・スキル、ソーシャル・スキル、およびプロフェッショナル・スキルを習得できるようなカリキュラム編成ならびにプログラムの策定と展開を行うことが、真の就業力育成につながるものと考えている。