

[論文]

キャリア教育・就活支援システム の到達点と課題

——「名学大モデル」の創造と実践——

十 名 直 喜

名古屋学院大学経済学部

要 旨

大学のキャリア教育および就職活動支援は、どのような状況にあり、いかなる課題に直面しているのか。小論は、名古屋学院大学における3年間（2011～13年度）の取組、その中で編み出した独自のキャリア教育・就活支援システム（いわゆる「名学大モデル」）に光をあて、その創造と実践のプロセスおよび課題についてまとめたものである。

キーワード：キャリア教育・就活支援システム，キャリアセンター，名学大モデル，就職力，就職率，深層の競争力

Construction of a Career Education and Job Hunting Support System and Problems for the Future:

Creation and Practice of the NGU Model

Naoki TONA

Faculty of Economics
Nagoya Gakuin University

Abstract

What kinds of situations are included in career education? Is job hunting support from the university included? And what kinds of problems are faced? This article sheds light on the activities of a three year period from 2011 to 2013, on an original career education system, on a job hunting support system, and on the so-called NGU model which I began to construct during three year period

発行日 2014年7月31日

at Nagoya Gakuin University, and finally the creation process and problems of implementation are also discussed.

Key Words: Career Education, Job Hunting Support System, Career Center, NGU model, Finding Employment Power, Rate of Employment, Invisible Competitiveness

目 次

- 1 はじめに
- 2 就職実績と内外環境の推移 —中長期的な総括—
- 3 キャリアセンターおよびキャリア教育の位置づけ
- 4 キャリア教育・就活支援システムの拡充・発展 —2011～13年度の取組—
- 5 大学の就職力と教育・支援システム
- 6 おわりに —戦略的な「定義」とシステムアプローチ—
〈付記〉
参考資料一覧

1 はじめに

2011～13年度の3年間、名古屋学院大学のキャリアセンター長として、また2012年度は（本学が会長校を務めた）中部学生就職連絡協議会連合会の会長として活動した。この間、キャリアセンターとは何か、その役割と位置をどう捉えるか、さらにキャリア教育および就職活動支援とは何か、どうあるべきか、などについて考えさせられることも少なくなかった。しかし、じっくり考察する余裕もないまま、全力で走り抜けた感がする。

キャリアセンターとは何か。筆者は、次のように考える。キャリアセンターとは、**学生を「最終製品」に仕立て、ユーザー（就職・進学先）に送り出す部署**である。大学にあっては最後方に位置するが、ユーザーからみると（最終製品を育む）大学の窓口であり、品質管理・紹介・販売などを行う営業部門としての役割を担う。ユーザーを開拓し、最終製品メニューを紹介するとともに、両者をいかにうまくマッチングさせ、ユーザーに無事送り込むかがポイント

となる。

小生、大学卒業後の社会人としてのキャリアは、鉄鋼メーカー勤務（管理事務）21年、本学勤務（教員）22年の計43年になる。ただし、本職としての「営業」は、初の体験となった。新米の「営業部長」として、危機的状況下の営業成績（就職実績）と向き合い、その立て直しに傾注するなか、学ぶところ、感じるところが殊のほか多かったように思われる。

3年間の任を終えるにあたり、キャリアセンター長としての反省と中長期的視点をふまえ、キャリアセンターさらにはキャリア教育・就活支援システムのあり方と課題について考えてみたい。

2 就職実績と内外環境の推移—中長期的な総括—

2.1 本学の就職経緯にみる3期区分

本学の就職実績と内外環境の推移を、1999～2013年度の15年間にわたり長期的な視点からまとめたのが、**図表1**である。

図表1 名古屋学院大学の就職実績推移（1999～2013年度）

年度	卒業生数 (A)	就職希望者数 (B)	就職者数 (C)	進学者数 (大学院)	①就職率 (C/A)	②就職率 (C/B)	求人倍率 (リクルート社)
1999	1087名	832名(76.5)	732名	63名(?)	67.3%(?)	88.0%	0.99
2000	1138名	861名(75.7)	797名	40名(?)	70.0%(?)	92.6%	1.09
2001	1075名	839名(78.0)	797名	69名(10)	74.1%(74.8)	95.0%	1.33
2002	1057名	827名(78.2)	762名	60名(12)	72.1%(72.9)	92.1%	1.30
2003	1081名	840名(77.7)	765名	50名(10)	70.8%(71.4)	91.1%	1.35
2004	823名	648名(78.7)	620名	44名(9)	75.3%(76.2)	95.7%	1.37
2005	830名	682名(82.2)	672名	52名(15)	81.0%(82.5)	98.5%	1.60
2006	795名	669名(84.2)	660名	33名(5)	83.0%(83.5)	98.7%	1.89
2007	785名	645名(82.2)	636名	55名(20)	81.0%(83.1)	98.6%	2.14
2008	818名	659名(80.6)	628名	55名(13)	76.8%(78.0)	95.3%	2.14
2009	944名	704名(74.6)	625名	64名(12)	66.2%(67.1)	88.8%	1.62
2010	1199名	912名(76.0)	819名	72名(10)	68.3%(68.9)	89.8%	1.28
2011	1083名	837名(77.3)	774名	60名(8)	71.5%(72.0)	92.5%	1.23
2012	1122名	881名(78.5)	853名	43名(5)	76.0%(76.4)	96.8%	1.27
2013	1140名	948名(83.2)	932名	42名(7)	81.8%(82.3)	98.3%	1.28

注：1999～2010年度はキャリアセンター運営委員会『2011年度キャリアセンターの総括と課題』に基づき、2011～13年度データを加えて、編集した。

※就職希望者数の（ ）内は就職希望率（B/A）

※就職率①＝就職者÷卒業生、就職率①の（ ）内は就職者÷（卒業生－大学院進学者）

※就職率②＝就職者÷就職希望者

※求人倍率（求人総数/民間企業就職希望者数）は、リクルートによる。

※各年度は5月1日現在の最終データ

まず時期的には、本学の卒業生数、就職者数、卒業生に占める就職者の割合などからみて、5年ごとに、前期（1999～2003年度：就職氷河期）、中期（2004～8年度：就職バブル期）、後期（2009～13年度：就職激震・再生期）の3期に大別できる。

2.2 主要項目にみる経緯と特徴

求人倍率¹⁾については、目立って高水準（1.6～2.14）にあるのは2005～9年度の5年間であり、中期に集中している。中期＝就職バブル

期と捉えた所以である。その他の10年間は、1%前後～1.3%台で推移しているが、とくに1999, 2000年度は1%前後と最低水準にある。

1) ここでの求人倍率とは、「大卒求人倍率」のことで、民間企業への就職を希望する大学生1人に対する企業の求人状況を算出したものである。1984年から毎年4月に、(株)リクルートホールディングスより、調査結果が発表されている（株式会社リクルートワークス研究所『第30回ワークス大卒求人倍率調査（2014年卒）』等）。

それゆえ、前期＝就職氷河期とみた。

本学の卒業生数をみると、1000人を割ったのは2004～9年度の6年間である。そのうち、2004～8年度の5年間（中期）は、800人前後で推移するなど、本学の経営が最も苦しかった時期とみられる。2010年度以降は、1100人前後で推移している。

就職者数では、2004～8年度（中期）は600人台という低水準が続くも、2010年度に800人を超え、2012年度以降は最高記録の更新が続き、2013年度には初めて900人台に達している。

卒業生に占める就職者の割合（①就職率）をみると、7割に届かなかったのは、1999、2009、2010年度の3年間で、前期と後期のいずれも前半にあたる。とくに、リーマンショック後の2009年度は、66%台に落ち込み最低値をも更新した。リーマンショックへの対応が遅れるなか、名古屋キャンパスでは2010年度も同水準が続いた。

2007年1月に、経・商・外の3学部が名古屋キャンパスに移転した。都心型キャンパスへのソフトランディングを模索している最中に、リーマンショックに見舞われ、困難度が増したとみられる。

この間、①就職率が8割を超え目立って高いのは、2005～7年度の3年間で、中期＝就職バブル期にあたる。2013年度は、①就職率が81.8%と目標の8割をクリアし、求人倍率は低いものの、就職バブル期に区敵する水準に達している。

就職希望者を分母とする就職者の割合（②就職率）でも、上記の①就職率と同様の傾向がみられる。1999、2009、2010年度の3年間は9割に届いていないが、2013年度は98%台となり、就職バブル期の水準に戻している。

3 キャリアセンターおよびキャリア教育の位置づけ

3.1 キャリアセンターへの眼差し

キャリアセンター長に就任した頃（2011年度初め）、キャリアセンターおよびセンター長に向けられた学内の眼差しは、厳しいものが感じられた。

キャリア教育のコアに位置するキャリアデザイン科目（1、2、3）については、すでに形式的に整備されていたが、大人数のクラス編成で別個に運営され、授業への内外評価は極めて厳しいものがあつた。一方、キャリアセンター主催の各種イベントは、キャリアデザイン授業やゼミとの連携がうまくできていなかった。学生には、CCS（キャンパス・コミュニケーション・サービス）²⁾でこまめにアナウンスされていたが、それをあまり見ない層には伝わりにくかつたとみられる。教職員へのアナウンスは控え気味で少なかつたため、ゼミなどを通じて学生に促すという働きかけも弱かつたとみられる。

就職活動支援（以下、「就活支援」）は、キャリアセンターで懸命に行われていたが、懸命にすればするほど学内で孤立する傾向すらみられた。教職員の理解は深まらず、ゼミの先生との連携も弱かつた。

キャリアセンターは、就職予備校的存在とみられ、大学にあっては専門教育が大事で、キャ

2) Computer Communication Service（略称：CCS）は、名古屋学院大学の学生・教員・職員（事務局）の三者を情報ネットワークで結び、学生一人ひとりに合った教育サービスをサポートするシステムである。必要な時に、どこからでも情報にアクセスできるのが特徴で、学生への情報伝達や学生指導に広く利用されている。

リア教育および就活支援は付足しにすぎず、キャリアセンターがやれば済むもの、そのような認識が大勢を占めていた。就職実績が低迷するなか、「キャリアセンターは特殊な島」「吹き溜まり」と揶揄される一方、「臭いものには蓋をする」という状況すらみられた。

しかし、個々の学生にとって、就職活動は今や、人生における最もハードな試練の場となっている。それゆえ正面から取り組むと、人間的かつ社会的にも鍛えられ、社会に役立つ実践力を培う場に転化する。それを促す就活支援は、かけがえのない**人間陶冶・社会教育の機会**ともなっているのである。

キャリアセンターは、年2千人に上る3・4年生と個別に面談し、働き方や学び方、生き方などをアドバイスする。しかも、数百社を超える企業に対して、大学の窓口として常時対応する。本学において、そのような組織がキャリアセンター以外に果たしてあるだろうか。キャリアセンターしかないとみられるが、そのような**最重要部門**を軽視する組織に、「未来はない」と考える。

3.2 キャリア教育とは何か

キャリア (career) は、ラテン語の *carriere* に由来し、馬車が通って道に残した輪の跡すなわち轍^{わだち}を意味したが、現代では職歴あるいは人生行路 (ライフキャリア) という意味で使われている。学術的には、「人間の生涯にわたる社会的役割、職業、職位、それらに関する価値観などの変化の総体・プロセス」と定義されている。一般的には、「進路、職業、生き方」とみなされている³⁾。キャリア教育とは、そのよう

なキャリアに関わり、**キャリアを育み豊かにする教育**に他ならない。

キャリア教育および就活支援は、大学教育においてどのような意味をもつのか。果たして、「付足し」的な存在でしかないのだろうか。

本学でもみられたそうした問いや眼差しに答える報告書として、社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 (2005)「大学教育におけるキャリア教育のあり方⁴⁾」が注目される。

同報告書は、「**キャリア教育の展開は、本来、大学教育の基本的な任務の1つであったはず**」と指摘する。それは、学校教育法第52条 (「大学は幅広い一般教育と奥深い専門教育を通して、知的、道徳的、応用的能力を育成すべき」) にも示されている。大学教育は、市民としての自立、家庭人や社会人としての責務・役割の遂行、職業人としての専門的準備などをめざし、幅広い人間形成を図ることを目的としているからである。学生が、将来の社会生活や職業生活に向けて、大学の内外でキャリア発達を遂げていくことは、「応用的能力」の育成という課題に答えるものに他ならない。

さらに、「学生の能力・資質に対する社会の要請にどう答えるか」が近年、切実さを増している。「学生が自ら進路・キャリアを設計し、実践する力の低下」が目立ち、3年以内に離職する大卒者が3～4割に達するなか、彼らの専門的能力に加えてコミュニケーション能力、問題解決能力、社会的常識、職業観などに対する、社会の懸念が強まっている。大学教育は、そうした課題にどう答えるかが問われるに至っている。

のあり方」<http://www.janu.jp/active/txt6-2/ki0512.pdf>.

4) 同上。

3) 社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 (2005.12.1)「大学教育におけるキャリア教育

なお、キャリア教育という言葉は、比較的新しく、公文書で初めて使用されたのは、1999年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」である。そのなかで、キャリア教育とは「望ましい職業観・勤労観および職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」であるとしている。キャリア教育とは何かについては、論者によって様々であるが、上記の捉え方が包括的な定義とみなされているようである。

ただし、冒頭の「望ましい」とは何か、誰に取ってかが、必ずしも明確ではない。そこで、「社会を支え合い生き抜く」という言葉に置き換えることを提案したい。「支え合い」「生き抜く」ことの大切さは、平時には見えにくくなっているが、時代を超えてのキーワードであり⁵⁾、東日本大震災などを通して一層浮き彫りとなっている。

様々な職業は、社会的な分業と協業の関係にあり、競いつつも支え合って社会を構成している。職業に就くということは、仕事を通して社会を支え合うことであり、そこで直面する種々の課題に応えつつ、粘り強く生き抜くことに他ならない⁶⁾。

すなわち、**キャリア教育とは、社会を支え合**

- 5) 「社会で生き抜く」という言葉は、「日本資本主義の父」といわれる渋沢栄一の『論語と算盤』にも随所にみられる。渋沢は『論語』を抛り所に、倫理と利益、道徳と経済の両立を掲げた。一般・専門教育とキャリア教育・支援の両立、に置き換えることもできよう。
- 6) 金井壽宏 [2002] (『働くひとのためのキャリアデザイン』PHP研究所) も、「生き抜く」ことの大切さを強調するとともに、他の人々との関係性の中で、自分の仕事の意味・意義を捉えることの重要性に光をあてている。

い生き抜く職業観・勤労観を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育、 のことである。

3.3 キャリア教育の取組と課題

キャリア教育の今日の課題について、前掲の国立大学協会(2005)は次のように総括している。「必ずしも学生の現実やニーズに十分対応できているわけではない。また、個々のキャリア形成支援の取組が必ずしも相互に結びつかず、学生(生活)支援という枠組みのもとでのみ取り組まれる傾向が強い。今や、学生の**キャリア支援の取組を、あらためて大学教育の基本的目標として位置づけ直す必要がある。**」

それはまさに、キャリアセンター長着任時(2011年度早々)に身に沁みて感じた課題でもあった。

学生のキャリア形成やキャリア発達に関わる大学の取組は、次の3つに大別される。

1つは、学生のキャリア・職業観の形成、将来設計能力の育成を図る計画的・集団的な教育課程上の取組、いわば狭義の「キャリア教育」である。2つは個々の学生の進路・職業選択に関するキャリア支援・学生指導、3つはキャリア発達・形成に向けた学生の自発的学習活動や課外活動等に対する支援である。

名古屋学院大学の場合、1番目の「キャリア教育」のコアに位置するのが、キャリアデザインの授業⁷⁾である。春季と夏季に実施するイン

- 7) キャリアデザインは、1年次から3年次まで正規科目として開講している。1年次対象のキャリアデザイン1は、自分を理解し、キャリアデザインのあり方と基礎知識を習得して目標を立てる。2年次対象のキャリアデザイン2は、自分を磨き、仕事の世界を知る。3年次対象の

ターンシップも、正規科目として位置づけられている。2番目のキャリア支援・学生指導は、キャリアデザインの授業や各学部のゼミなどと連携しつつキャリアセンターが取り組んでおり、センター主催の多岐にわたる取組がコアをなしている。3番目の各種課外支援は、キャリアセンターのみならず教務部や学生部をはじめ各部署で取り組まれており、相互の有機的な連携をいかに進めていくかが課題となっている。

小論の根幹をなしタイトルにもなっている「キャリア教育・就活支援システム」とは、上記の3つの活動を包括し、相互の連携が仕組みとして織り込まれたものである。

4 キャリア教育・就活支援システムの拡充・発展—名学大における2011～13年度の取組み—

4.1 名古屋キャンパスの再生に向けた取組み

2011年度がスタートした着任時の前年度①就職率（2011年5月1日）は、名古屋キャンパス64.3%、瀬戸キャンパス89.2%、全学68.3%であった。全国的にみても、就職者数300人以上の255校のなかで190位、300人未満も含む460校のなかでも337位、と最下位グループに近い位置にあった。就職希望者を分母とする②就職率でも、9割に届いていない。

まさに、危機的状況にあったといえる。その傾向は、すでに2009年段階においてみられたが、事態の認識と共有は進んでいなかった。キャリアセンター長に着任した当時、危機を肌で感じるも定量的にはつかめておらず、学内外

調査を通して事態の深刻さに驚愕したのは、さらに数カ月後のことである。

名古屋キャンパスの再生に向けた取組は、「ルック瀬戸」を合言葉にした。その核心は、学生への就活支援を「マスから個へ」如何にシフトするかにあった。瀬戸キャンパスでは、1学年200人弱という小規模ながらも、教職員と学生との濃密な関係が生み出され、就活支援にも活かされていた。瀬戸で実現した成果とノウハウを、1千人規模の名古屋に生かすという戦略である。当初、「名古屋キャンパスでは無理かも」との見方も少なくなかったが、可能な限りの対策を練り実施してきた。

その結果、就職環境の改善にも支えられ、3年後の2013年度①就職率（2014年5月1日）は、名古屋キャンパス80.5%、瀬戸キャンパス89.4%、全学81.8%となり、名古屋キャンパスのめざましい改善ぶりが目を引く。

名古屋キャンパスの「めざましい改善ぶり」とその眼目は、量的な面にはなく、むしろ質的な面に、すなわち「キャリア教育・就活支援システム」（「深層の就職力」の要）にある、と筆者は考える。その拡充・発展をどのように図ってきたのか、この3年間の歩みを、以下に紹介する。

まず、(前年度の)総括と方針を作成し、理事会トップや各部長、運営委員会の了承をふまえ、4月には全学に提示してきた。その方針を軸にして、さらにプラス α を加味しつつ運営してきた。3年間にわたり、そのような一貫した姿勢—PDCAサイクル⁸⁾と開示—を貫いてき

8) PDCAサイクルとは、Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の4段階を繰り返して行うことにより、業務の継続的な改善を図るという手法である。第2次大戦後、品質管理を構築したウォルター・シュエハー

キャリアデザイン3は、就職への意識を高め、キャリアビジョンを描くとともに、就職活動を勝ち抜き知恵とスキルを磨く。

たのは、全学でもキャリアセンターのみではなかったか。

教職員への理解と支援を得るためにも、種々の対策を実施してきた。毎月の教授会には**月報（報告要旨と図表）**を提出するとともに、各種行事についてはサイボウズや立て看板などを通じて情報提供を大幅に拡充した。

4.2 各年度の重点的取組

2011年度の取組は、**実態把握に力点**を置き、それをふまえ試行錯誤しつつのチャレンジであった。それを総括した(120ページを超える)報告書は、全学の教職員に配布し、認識の共有を図った。

同報告書の「はじめに」をみると、今回の総括の基本視点が2年前にすでに明確になっていたことがわかる。「キャリア教育・就活支援システム」として捉え、その仕組みと内実をシステムの的に分析することの意義を強調するとともに、「表の競争力」「裏の競争力」として階層的に捉え直し、両輪をいかにうまくかみ合わせ持続的な力に変えていくかという課題を提示している⁹⁾。

ト、エドワーズ・デミングらが提唱した（『ウィキペディア』2014.4.6）。

- 9) 「キャリア教育および就活支援の仕組みは、想像をはるかに超えて多岐にわたり、複雑なシステムとなっている。何よりも、それが対象とする学生層が、いかに複雑で困難な様相をはらんでいるか（第2部参照）。それゆえ、システムの複雑さ、困難さも幾倍加するのである。このシステムにメスを入れ、各要素の現状と課題を明らかにすることの意義は、限りなく大きく深いものがあるとみられる。……

2011年度は、名古屋圏キャンパスの低落傾向に歯止めをかけ、(数値的には微増にとどまるも) 上昇に転じたことの意義は大きなもの

2012年度は、2011年度の活動成果をもとに、「ルック瀬戸」を合言葉に、**個々の学生に届く就活支援システム**の拡充整備を進めた。名古屋キャンパスでは、センター開架（学生対応）時間を1時間延長するとともに、経・商・外3学部を対象にセンター職員の学部担当制を敷き、キャリアセンター職員が、ゼミ教員とともに個々の学生をフォローできるように、ゼミ訪問して個別面談を行うようにした。また、ピアサポーターの導入や外部機関の活用など種々の企画を実施に移した

2012年度の活動で特筆すべきは、中部学生就職連絡協議会連合会（中部地区の100を超える大学・短大および300を超える企業が加盟）の会長校として、対外活動にも力を注いだことである。これを機に、多くの企業や大学とのネットワークづくりが大きく進んだ。

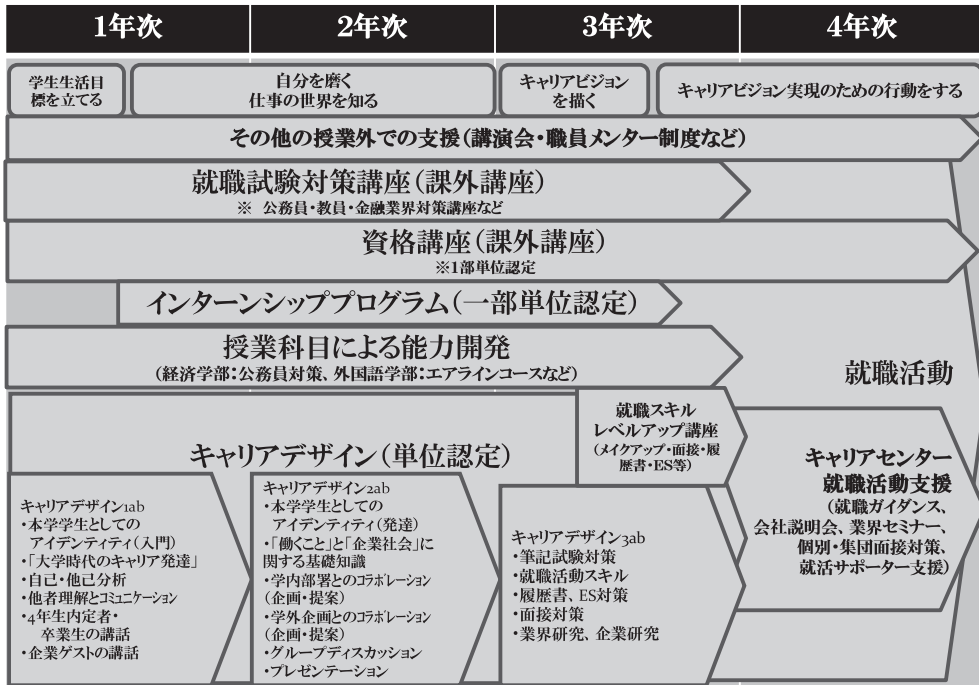
2013年度は、2年間の成果を土台に、キャリアデザイン授業の抜本改革をはじめそれと連動しての就活支援システムの拡充が一気に進むなど、飛躍の年となった。

学生への情報提供・アドバイスなども、CCSのみならず、学内の立て看板や放送など多様なメディアを活用するようになった。さらに、キャリアデザイン授業でアナウンス（説明・連絡）

がある。むしろ、本報告書にみるような、システムの深い分析と知恵を結集しての対策が、V字型回復に向けての土台となるのではなからうか。

就職率は、マスコミなどにより公開される“表の競争力”である。一方、キャリア教育・就活支援システムは、それを生み出す“裏の競争力”に他ならない。両輪を、いかにうまくかみ合わせ、持続的な力に変えていくかが問われている。」(名古屋学院大学キャリアセンター運営委員会 [2012.4] 『2011年度キャリアセンターの総括と課題』)

図表2 NGUキャリアデザインサポートシステム



注：キャリアセンター運営委員会 [2013.4]
『2013年度キャリアセンターの活動方針と前年度総括』に基づく。

し、一層の徹底を図っている。2013年度の活動で注目されるのは、キャリア教育・就活支援システムの拡充である。

4.3 キャリア教育・就活支援システムの拡充

キャリアデザイン授業については、キャリア教育・就活支援の軸に据え、根本的な見直しを進めてきた。まず2011年度よりキャリアデザイン授業の仕組みと実態の調査・分析を進め、授業のあり方についての検討を重ねた。

「図表2 NGUキャリアデザインサポートシステム」は、2年間の成果をふまえ、「2013年度キャリアセンターの基本方針」に織り込まれたものである。キャリアデザイン授業を中心に位置づけ、キャリアセンターの就活支援を触媒にして、各種課外講座なども含めて相互に連携

し共鳴効果を促すシステムとして設計されている。

2013年度には、講師陣(21人)が一新されるなか、4月に発足のキャリアデザイン分科会を軸に、キャリアデザイン1, 2, 3の担当者間での議論をふまえ、授業の内容と進め方を設計し直し、相互の有機的連携を図った¹⁰⁾。

キャリアデザイン1, 2は、学期内においても専任教員を軸に必要なに応じて調整を行い、メーリングリストなどを活用しての情報交流・相談・摺り合わせは、数十回を超えたとみられ

10) 2013年度に大変身を遂げたキャリアデザイン授業の総括については、名古屋学院大学共通教育運営委員会キャリアデザイン分科会 [2014.3] 『2013年度キャリアデザイン 方針・総括・課題』参照。

る。また、若手の本学OB・OGおよび採用内定を得た4年生、さらに企業ゲストを授業に招聘し、講演や課題提起などの交流を図った。予算枠外での前例のない試みであったが、関係部署の協力のもと、受講生の大きな反響を得るなど、新たな授業スタイルを切り拓いた¹¹⁾。

キャリアデザイン3についても、シラバスを一新し、就職活動スキル実践科目と位置づけ、より確かなスキルアップを図った。担当者(講師陣)についても一新し、学内連携を高めるために、資格講座開催業者、キャリアカウンセラー、就職対策レベルアップ講座開催業者とした。これまでの就活学生への個別カウンセリングと3bの授業をセットにして委託することにより、個別教育と大人数教育の有機的な連携に大きく踏み出すことができた。

センター職員が折に触れて授業参観し、必要情報のアナウンスや提言などを行うなか、授業の雰囲気と学生の反応は格段に良くなり、実践的なスキルアップの手応えも随所にみられた。

また、キャリアセンター主催の各種行事(レベルアップ講座、企業説明会、インターンシップ、カウンセリングなど)を、キャリアデザイン3の授業と連動させることにより、相互の共鳴効果を図ってきた。就活サポーターは、2012年秋より導入したが、教職員と学生をつ

なげる潤滑剤となっている。

「図表3 内定者報告会」は、2013年11月に開催した恒例のイベントである。約140名の3年生が、先輩の体験発表に耳を傾け、活発な質

図表3 内定者報告会



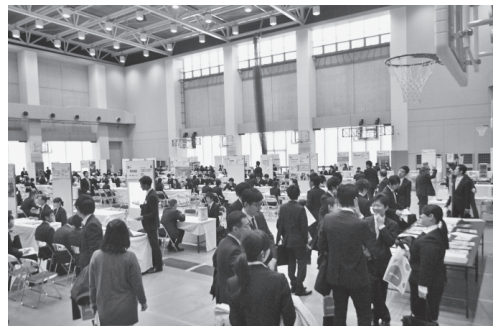
注：写真(2013年11月撮影)は、名古屋学院大学広報室より提供。

図表4 就活しゃべり場
—就活サポーター主催イベント—



注：写真(2013年11月撮影)は、名古屋学院大学広報室より提供。

図表5 第1回 合同企業説明会



注：写真(2014年2月撮影)は、名古屋学院大学広報室より提供。

11) キャリアデザイン1, 2における新たな試みについて、キャリアセンター運営委員会[2014.3]『2013年度 キャリアセンターの活動総括』は、次のように評価している。

「学内外の多様な階層の先輩から、働き方や生き方を学んでいく。キャリアデザイン1, 2は、その舞台・オーケストラの役割を果たすとともに、授業のさらなる充実・発展に活かす。そのような授業のスタイルと文化が生み出された。」

キャリア教育・就活支援システムの到達点と課題

疑応答がなされた。そこでの報告者が、就活サポーターになって活躍する。「図表4 就活しゃべり場」は、就活サポーターが自ら企画し主催したイベントの1つである。彼らは、今後の本学を支えるOB・OG予備軍ともなるであろう。

各種行事の拡充も、この間一段と進めた。例えば、**合同企業説明会**は、開催回数をそれまでの年2回から、この3年間、3回、5回、10回と年ごとに増やしてきている（図表5）。企業

との懇談会も2011年3月にスタートし第4回になるが、回ごとにより多くの企業の参加を得ている。

4.4 就活支援システムの到達点と課題

キャリアセンター主催の各種イベント・講座などの推移について、体系的に整理し総括したのが、「図表6 2013年度キャリア支援プログラムの総括(キャリアセンター主催:名古屋キャン

図表6 2013年度キャリア支援プログラムの総括 (キャリアセンター主催:名古屋キャンパス)

	月 日	曜日	時限	キャリアデザイン3a b	時限	講習会等	教室	時限	講習会等	教室	時限	その他	教室
春学期	4月10日	水	1・2・3	第1回就職ガイダンス&実力筆記試験(キャリアセンター)									
	4月16日(火)～18日(木)										13:00～16:30	第3回本学主催合同会社説明会(4年生向け(48社)(96・87・74/257名))	翼4 F
	5月15日(水)～17日(金)										13:00～16:30	第4回本学主催合同会社説明会(4年生向け)(42社)(63・71・56/190名)	翼4 F
	5月15日	水									15:00～16:30	夏季インターンシップガイダンス	201
	5月25日	土									14:00～16:00	3年生父母向け就職ガイダンス(120名参加)	クラインホール
	5月～7月											4年生ゼミ別個人面談(就職活動終過面談)	4年ゼミ
	6月5日	水			3・4	第1回3年生向け求人サイト登録会(任意)約150名	曙103						
	6月7日	金						5	第1回3年生向け求人サイト登録会(任意)約50名/200名	曙201			
	6月19日(水)～21日(金)										13:00～16:30	第5回本学主催合同会社説明会(4年生向け)(42社)(58・47・62/167名)	翼4 F
	7月11日(木)～12日(金)										13:00～16:30	第6回本学主催合同会社説明会(4年生向け)(30社)(39・40/79名)	翼4 F
	7月3日	水			3・4	Webテスト講習会リクルート約100名	クラインホール						
	7月5日	金						5	Webテスト講習会リクルート約50名/150名	クラインホール			
	7月27日	土										入試	本学
	夏季休暇期間	8月5日(月)～9日(金)										13:00～16:30	第7回本学主催合同会社説明会(4年生向け)(72社)(67・57・82・70・71/347名)
8月24日		土									入試	オープンキャンパス(就職相談コーナー)	本学
夏季休暇期間中												【1～3年生対象】夏季インターンシップ(2週間)	
夏季休暇期間中												企業訪問(80社)	
9月7日		土									学生	【全学年対象】父母懇談会	地方
9月14日	土									学生	【全学年対象】父母懇談会	名古屋	

名古屋学院大学論集

月日	曜日	時限	キャリアデザイン3a b	時限	講習会等	教室	時限	講習会等	教室	時限	その他	教室
9月20日 ～30日										終日	4年生新卒応援 ハローワーク登録会	キャリア アセン ター
9月25日	水	1・2・3	第2回就職 ガイダンス									
10月～12 月								3年生ゼミ別個人面談 (スタート面談)	3年 ゼミ			
10月1日	火			5	筆記試験対策レベル アップ講座(78名)	翼302						
10月2日	水			3・4	筆記試験対策 レベルアップ講座 (72・70/220名)	クライ ンホ ール						
10月3日 (木) ・4日(金)										13:00 ～ 17:00	第8回本学主催合同会社説明会 (4年生向け)(30社) (49・57/106名)	翼4 F
10月7日	月			5	身だしなみ講座: スーツ着こなし術 (AOKI)(66名)	クライ ンホ ール						
10月9日	水			4	身だしなみ講座: スーツ着こなし術 (青山)(117/183名)	クライ ンホ ール				18:30 ～	大学と企業との懇談会(250名) ナゴヤキャッスルプラザ(175社)	
10月10日 (木) ・11日(金)										13:00 ～ 17:00	第9回本学主催合同会社説明会 (4年生向け)(30社)(47・44/91名)	翼4 F
10月15日	火			5	新聞の読み方(時事 問題対策) 日経新聞(45名)	クライ ンホ ール						
10月23日	水			3・5	新聞の読み方(時事 問題対策) 日経新聞(31・ 30/106名)	クライ ンホ ール	4	商学部主催:就職講演会 (46名)	クライ ンホ ール			
10月29日	火			5	第2回3年生向け求 人サイト説明会 (45名)	クライ ンホ ール						
10月30日	水			3・4	第2回3年生向け求 人サイト説明会 (75・58/178名)	クライ ンホ ール						
11月1日 (金)～ 12月24日 (火)								キャリアセンター内イ ベント:履歴書スタ ダシ講座 [月火木金:3・4・5時限目 (3回, 毎回8名予約制)] [水:4時限目(1回, 毎回 8名予約制)] (延べ参加学生455名/来数426名)	キャリ アセ ンタ ー			
11月5日(火) ～8日(金)										13:00 ～ 17:00	第10回本学主催合同会社説明会 (4年生向け最終)(56社) (48・34・36・21/139名)	翼4 F
11月6日	水			3・4	履歴書対策 レベルアップ講座 (80・98名)	クライ ンホ ール						
11月11日	月						5	外国語学部主催:エア ライン講座 (33名)	曙3F			
11月12日	火			5	履歴書対策 レベルアップ講座 (47/225名)	クライ ンホ ール						
11月13日	水						4	内定者報告会 (138名)	クライ ンホ ール			
11月18日	月			5	メイクアップ講座 (女子学生対象) (37名)	クライ ンホ ール						
11月19日	火						5	経済学部就職講演会 (74名)	クライ ンホ ール			
11月20日	水	1・2・3	第3回就職 ガイダンス	4	メイクアップ講座 (女子学生対象) (93/130名)	クライ ンホ ール						
11月21日	木						5	愛知県公立学校教員採用 試験説明会 (愛知教育委員会)(瀬8・ 名13/21名)	曙403			
11月26日	火			5	企業研究対策 レベルアップ講座 (54名)	翼302						

秋
学
期

キャリア教育・就活支援システムの到達点と課題

月日	曜日	時限	キャリアデザイン3ab	時限	講習会等	教室	時限	講習会等	教室	時限	その他	教室
11月27日	水			3・4	企業研究対策レベルアップ講座(74・81/209名)	翼302						
12月2日	月						5	業界セミナー:金融(173名)	クラインホール			
12月3日	火						5	業界セミナー:アパレル(133名)	クラインホール			
12月5日	木						5	業界セミナー:流通①(299名)	クラインホール			
12月9日	月						5	業界セミナー:公務員(69名)	クラインホール			
12月12日	木						5	業界セミナー:旅行(187名)	クラインホール			
12月13日	金						5	業界セミナー:メーカー(252名)	クラインホール			
12月16日	月						5	業界セミナー:ホテル(77名)	クラインホール			
12月17日	火						5	業界セミナー:運輸(99名)	クラインホール			
12月18日	水			3・4	面接対策レベルアップ講座(59・80/133名)	翼302	5	業界セミナー:自動車(141名)	クラインホール			
12月19日	木						5	業界セミナー:住宅(96名)	クラインホール			
12月20日	金						5	業界セミナー:流通②(107名/1,534名)	クラインホール			
12月24日	火			5	面接対策レベルアップ講座(11/144名)	翼302						
1月8日	水									3・4	内定者セミナー(労働法・ビジネスマナー)(10・8名)	クラインホール
1月15日	水									4	内定者セミナー(ビジネスマナー)(8/16名)	クラインホール
春季休暇期間中								【1～2年生対象】春季インターンシップ(2週間)				
1月8日～3月19日										13:00～17:00	4年生新卒応援ハローワーク出張窓口(週2回:水・金)	キャリアセンター
2月3日(月)～								キャリアセンター内イベント:集団面接講座・GD・GW[3・4・5時限目(3回,毎回8名予約制)] 模擬筆記試験[4時限目(有料:1回¥100):翼201教室	キャリアセンター トレーニングR			
2月3日(月)～7日(金)							10:30～16:00	第1回本学主催個別会社説明会(3年生向け)(54社)	曙301 曙302 曙303		9日間参加実数(578名)	
2月11日(火)～14日(金)							13:00～17:00	第2回本学主催合同会社説明会(3年生向け)(300社)	体育館			

注: キャリアセンター運営委員会『2013年度キャリアセンターの活動総括』に基づく。

ンパス)」である¹²⁾。

12) 2013年度報告書では、キャリアセンター主催の各種支援プログラムとその活動状況を、図表6に沿って、次のようにまとめている。

「キャリアセンターが主催する就活支援の各種対策講座については、キャリアデザイン科目と連携し、その授業内容をレベルアップさせるための講座として捉え直した。キャリアデザイン3abの進捗状況に合わせて、効果的に

スケジューリングし、学生にとってより効果的なレベルアップ講座とした。その連携を促したのが、キャリアデザイン3abでのセンター職員による就職ガイダンス(4, 9, 11月)である。

就活支援の各種対策講座は、多岐にわたるが、実践的なスキルの体得・向上に力点を置いた。春学期の求人サイト登録会(6月)、Webテスト講習会(7月)を皮切りに、3年生

2013年秋にはCCSの「キャリア就職」システムを整備し、刻々と変化する学生の最新就職動向をセンター職員やゼミ担当教員などキャリア関係者が確認できるようにした¹³⁾。

の意識が高まる秋学期には、各種講座をキャリアデザイン3bと連動させて集中的に組み込んだ。

求人サイト説明会（10月）、筆記試験対策レベルアップ講座（10月）、身だしなみ講座：スーツ着こなし術（10月）、新聞の読み方（10月）、履歴書対策レベルアップ講座（11月）、メイクアップ講座：女子学生向け（11月）、企業研究対策レベルアップ講座（11月）、面接対策レベルアップ講座（11-12月）など。キャリアセンター内イベントとしての、履歴書ネタだし講座（11-12月）、集団面接講座（翌2月）なども注目される。

さらに広義には、3年生ゼミ別個人面談（10-12月）、内定者報告会（11月）、内定者セミナー（1月）、11日間にわたる業界セミナー（12月）、10回に及ぶ合同会社説明会（2、4-8、10-11月）なども含まれるとみられる。」（キャリアセンター運営委員会 [2014.4] 『2013年度キャリアセンターの活動総括』）

図表7 第2回就職ガイダンスでの学長あいさつ



注：写真（2013年11月撮影）は、名古屋学院大学広報室より提供。就活解禁直前の就職ガイダンスには、学長とキャリアセンター長が各クラスを巡回し、檄を飛ばした。

図表8 身だしなみ講座（スーツ着こなし術）



注：写真（2013年10月撮影）は、名古屋学院大学広報室より提供。

図表9 就活解禁直後の業界セミナー



注：写真（2013年12月撮影）は、名古屋学院大学広報室より提供。2013年12月2日～20日の間、11回にわたり開催し、計1,500名を超える学生が参加した。

13) 就職活動管理方式の経緯については、以下に示す通りである。アナログ方式からデジタル方式へのシステム改革は、2年の歳月を経て実現したものである。

「就職活動管理は、これまで学生就職カードによるアナログ方式であったが、キャリアセンターのみならず全学の教職員がデータを共有しタイムリーに即応する上で、幾つかの課題を抱えていた。

キャリアセンターでは、電話や応対などで得た就活状況を、まずカードに記入し保管する。データを加工し対策を練るなど幾段階も経て、その一部が後日ゼミ教員などに伝達されていた。タイムロスや抜けなども少なくな

これにより、学部・学科・ゼミ・個人単位で就活の最新状況をタイムリーに共有できるようになった。未内定者や活動状況などについて、キャリアセンター職員とゼミ教員が最新状況を共有しながら、即時対応ができるようになったのである。

この効果は絶大とみられ、システムの認知と利用が進みだした昨年末以降、内定率アップ（前年度比）も目立つようになる。センター職員とゼミ担当教員との連携が進むなど、就活支援に大きな威力を発揮し始めており、今後とも本学の就職力を高める強力な手段の一つになるとみられる。

この3年間、キャリア教育・就活支援を体系的に整備し、多様な形で進めてきた。今や以前には、想像できなかった水準に達しつつある。

ただし、就職率など就職実績については、急回復とはいかず、毎年4～5ポイントのアップを続けるなか、ようやく目標（8割）を2013年度にクリアしたところである。上記の諸対策が、より明確に数値に反映されるのは、2-3年後とみられる。

就職率8割を安定してクリアしさらなるアップを図るには、乗り越えるべき課題も少なくない。1年次からの教育のあり方、教職員のより深い理解・支援、4年ゼミのあり方（就活に伴う空洞化問題）など。また、就職・進学先が決まらないまま卒業する学生数は、この3年間で半減したが、なお百数十人に上る。社会的不適

かったとみられる。

そこで、関係教職員が就職活動情報を共有し効率的かつタイムリーに学生支援を行うようにすべく、CCSにてシステム化（デジタル化）を行い、2013年秋にリリースした。」

（キャリアセンター運営委員会 [2014.3] 『2013年度 キャリアセンターの活動総括』）

応予備軍にもなりかねない彼らへのアプローチは、低単位者をはじめ離席者や発達障害者への対策など、**関連部門と連携した全学的アプローチ**が必要となっている。

4.5 キャリアセンター中長期計画（グランドデザイン）

2013年12月に策定し理事会に提出した「**キャリアセンター中長期計画（グランドデザイン）**」は、中長期計画の視点から諸課題にアプローチしたものである。

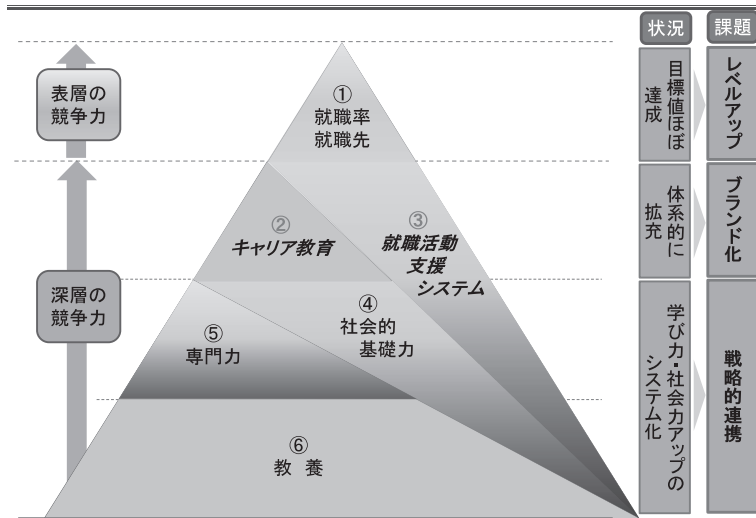
キャリアデザイン授業のさらなる拡充に向けて、なすべき課題も少なくない。TA¹⁴の配置、少人数クラス化、2abのクラス指定化などを順次進め、中期的にはキャリアデザイン4（4年生対象）の新規設置なども視野に入れている。

同窓会やエグゼクティブ同友会、保護者などとの連携強化を図る仕掛けづくりも進めていく。**OB・OGサポーター制度**を設置し20代の困り込み、本学主催説明会への参加企業ガイドブックの作製などは、2014年度に実施の予定である。**NGUサポーターカンパニーの設置**は、800社近くに上る協力企業の組織化という課題に答えようとするものである。さらに、エグゼクティブ同友会との連携強化も課題であり、NGUサポーターカンパニーや企業懇親会への参加、その中核としての本学支援を促していきたい。

愛校心を育む仕掛けづくりも、本学の重要課題である。上記の仕組みも、その重要な一端をなすとみられる。さらに、キャリアデザイン1、2の授業においても、すでに検討が進められて

14) ティーチング・アシスタント (Teaching Assistant) の略。担当教員の指示のもと、授業の補助や運用支援を行うこと、あるいはそれを行っている学生のことである。

図表10 大学の就職力と教育・支援システム（名学大モデル）



注：筆者作成。

いる。

教員・公務員志望者への支援強化に向けて、資格センターのあり方や、教職センター設置などについての検討なども課題となっている。これらは、学部独自のキャリア教育のあり方も深く関わっており、学部の特色を生かしていく仕組みづくりが求められている。

5 大学の就職力と教育・支援システム（名学大モデル）

5.1 「深層の競争力」としての教育・支援システム

大学におけるキャリアセンターならびにキャリア教育の役割と位置および課題をどうみるか。名古屋学院大学をモデルとして、現時点における筆者なりのイメージをまとめたものが、「図表10 大学の就職力と教育・支援システム（名学大モデル）」である。

大学の就職力は、水面に浮かんだ氷の如くイメージすることができる。①就職率・就職先な

どの就職実績は、マスコミや高校、受験生などの目にとまりやすく、いわば水面上に出た「表層の競争力」とみなすことができる。他方、就職力を多面的に支える大学の教育・支援システムは、世間の目には触れにくいものが少なくなく、いわば水面下に潜在する「深層の競争力」と捉えることができる¹⁵⁾。

「深層の競争力」のベースにあるのは、教養を豊かにし、専門を磨き、社会で活躍できる人材を育成する大学の教育・支援システムである。その要に位置するのが、②キャリア教育であり、全学共通のキャリアデザイン（1, 2, 3）授業はじめ、学部の特色を生かした各種授業から構成される。それと有機的に連携して行われる③就職活動支援システムには、キャリアセンターの各種イベント・講座があり、資格センター主催の各種講座もその一環であり、学部主

15) 競争力の階層的イメージについては、藤本隆宏 [2004] 『日本のもの造り哲学』（日本経済新聞社）の「表の競争力」「裏の競争力」の捉え方にヒントを得た。

催の講座などもみられる。

⑤**専門力**を磨くのは学部教育であるが、企業でもT字型人材が目されるように、⑥**教養**を広げ豊かにすることは専門を掘り下げていく上で欠かせない。それらを仕事に生かし、社会で生き抜き活躍する上で、パイプ役となり潤滑剤となるのが④**社会的基礎力**である。あいさつやマナーから対話、資料作成、プレゼンなど、広義のコミュニケーション力がベースをなすとみられる。

「深層の競争力」は、「表層の競争力」とも深くつながっている。**就職力**とは、「深層の競争力」を構成する各要素（②～⑥）を有機的に結びつけて機能を発揮させ、「表層の競争力」（①）に結実させるシステム的な統合力のことである。②～⑥が相互につながって機能するようになると、共鳴効果が生み出され、①**就職率・就職先**などの数値にも如実に反映されていく。

以上にみる、キャリア教育・就活支援システムを軸に好循環と共鳴効果を促すべく設計した本学のシステムを、「**名学大モデル**」と呼ぶことにしたい。

5.2 名学大モデルの3層構造—その到達点と課題—

名学大モデル（図表10）の右端に示すのは、現時点（2014年3月末）の「**状況**」と「**課題**」である。3つの階層に区分して、この3年間の到達点としての現在の位置を捉え直したものである。

まず、上層にある①**就職率**は、目標値をほぼクリアし、最終的（2014年5月1日）には就職バブル期に迫るとみられる。しかし、「就職の名古屋学院」を名実ともに実現するには、さらなるレベルアップが求められる。

深層に位置する②～⑥のうち、②**キャリア教**

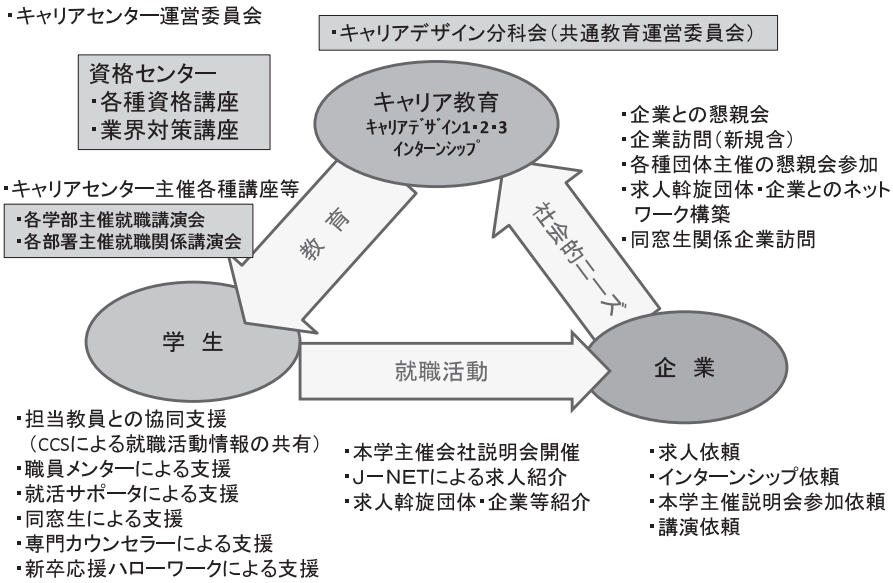
育と③**就職活動支援システム**は、表層の**就職力**（①**就職率・就職先**）に直結するものであり、この3年間、体系的な拡充・整備を進めてきた。②**キャリア教育**と企業、学生の3者の有機的関係を③**就職活動支援システム**として図式化したのが、「**図表11 2013年度キャリアセンター支援体制図**」である。

その要となり3者を有機的に結びつけるコーディネーター（いわば仲人）役を担うのが、**キャリアセンター**である。名古屋キャンパスのキャリアセンターの活況ぶりには、目を見張る訪問者（企業や他大学等の関係者）もすくなくない。センター内で催される各種イベントは、年ごとに趣向を凝らしている。カウンセラーによる予約制の個別カウンセリングや履歴書ネタ出し講座¹⁶⁾は満席が続き、就活を終えた4年生が就活サポーターとして活躍するなか、午後になると広いセンターも就活の相談や報告に訪れる学生などで溢れる。キャリアデザイン3の授業などで、センター職員が小まめに働きかけた結果でもある。

3年前のセンター長着任時は、キャリアセンターに来る学生をいかに広げ、彼らの寄迎にすめるかが大きな課題であった。「行きづらい」「敷居が高い」と漏らす学生も少なくないなか、雰囲気や和らげようとバックグラウンドミュージックを流すといった試みからスタートしたのである。就活サポーターに憧れ自分もやりたいという後輩も年ごとに増えるなど、今や隔世の感がある。センター職員の創意工夫や仕掛けづくり、小まめな働きかけが、「**奇跡**」を生み出したといえよう。

16)「履歴書ネタ出し講座」は、キャリアデザイン3bでの履歴書学習に連動させる形で企画したもので、開催は計100コマ（1コマ＝8名/日）に及んだ。

図表 11 2013年度キャリアセンター支援体制図



注：キャリアセンター運営委員会『2013年度キャリアセンターの活動総括』に基づく。

図表 12 就活生で賑わうキャリアセンター



注：写真（2014年2月撮影）は、名古屋学院大学広報室より提供。

「大学の就職力と教育・支援システム（名学大モデル）」の中層に位置する②③は、今や他大学もうらやむ水準に達しているとみられる。噂を聞きつけ見学・相談に来学される事例も、幾つか出てきている。一方ではさらに磨きをかけレベルアップを図りつつ、他方ではこのシステムを本学のブランドとして活用していくという2段式の戦略が求められよう。

「名学大モデル」のベース＝下層にあるのは、本学の教育システム⑤⑥である。学び力・社会力アップのシステム化に向けて、各学部での創意的試みをはじめ、教務部や学生部、入試センターなど本学の関連部門ともタイアップしての戦略的連携を進める必要がある。この「戦略的連携」を、今後の課題として提起したい。

6 おわりに—戦略的な「定義」とシステムアプローチ—

大学のキャリア教育・就活支援システムとは何か、どのような状況にあり、いかなる課題と向き合っているか、についてみてきた。その要に位置するのが、キャリアセンターである。それゆえ、キャリアセンターとは何か、どうあるべきかという議論を抜きにして、キャリア教育・就活支援システムを語ることは、難しいといえよう。

そこで最後に、「キャリアセンター規程」に触れておきたい。名古屋学院大学では、キャリアセンター発足以来、「規程」がなかった。キャリアセンターとは何か、どのような仕事をするところか、明記されていなかったのである。1年近い検討を経て、2013年4月、制定・施行された。

キャリアセンターの業務は9項目にわたるが、コアをなすのは「進路・進学・キャリアアップの支援、キャリア教育の運用」である。規程は、本業は何か、関係部署との相互関係・境界線がどこにあるかを明確にする。それゆえ、キャリア教育・就活支援システムの見直しと拡充を進めていく上で、欠かせないのである。

規程づくりは、自らの仕事の明確化いわば「事業の定義」を行うことを意味する。キャリアセンターの再構築を進める上でも、指針とした。定義をふまえて、図表11にみるように自らの経営資源を体系的に捉え直し、個々の要素についてもその意味と機能を見直し活用を図りつつ、他の要素との共鳴効果を高めるべく、相互の有機的連携を進めてきた。

これは、まさにシステムアプローチと呼ぶべきもので、筆者が20数年にわたって磨いてきた研究手法でもある¹⁷⁾。大学にあって、最も大

学らしくないとみなされるキャリアセンターを対象にして、アカデミックな研究の視点と手法で改革に取り組んできたのである。

再生・グローバル化を図る日本企業にとって、事業の見直しや新たな意味づけが求められる、戦略的な「定義」が今や重要な課題となっている¹⁸⁾。単体の製品とサービスなどを組み合わせさせたシステムアプローチが、日本企業にも求められているのである。

経営の最前線にあっては、大学もグローバル大企業も、同じような課題に直面している。この3年間、理事会トップ3、キャリアセンター関係者をはじめ、多くの教職員のご協力・ご支援を得て、最前線の課題に正面から取り組むことができたことに、心からお礼申し上げます。

〈付記〉

小論は、名古屋学院大学の理事会(2014.4.11)報告資料としてまとめ、報告等をふまえ拡充を図り、学術論文として再構成したものである。

小論をまとめることができたのは、名古屋学院大学キャリアセンターの松永公廣センター長、加藤高明課長、広報室をはじめ関係者各位からいただいた貴重なアドバイスや資料提供の

17) システムアプローチについては、40年余のわが産業研究を俯瞰するなか、次のように総括している。それは、タコツボ的な議論・アプローチの傾向に対峙すべく、提示したものである。

「3冊(1993, 96a, b)に共通するのは、『日本型フレキシビリティ』視点からのシステムアプローチである。それは、(1980年代から90年代初めにかけて活発に展開された)日本の経営および日本の生産システムをめぐる内外の研究と論争の総括をふまえて導き出したものである。」

「企業内の諸関係にとどまらず、業界内さ

らには他産業にまたがる企業間関係、行政との関係などを含めて、産業システムとして統合的に捉え、日本型システムとしての本質的な特徴と課題をえぐり出そうとしたものである。」(十名直喜 [2012]『ひと・まち・ものづくりの経済学』法律文化社、序章)

18) 戦略的な「定義」の意義については、「日立に学べ」『週刊東洋経済』[2013.2.2]、および十名直喜 [2013.12]「グローバル経営下のものづくりと中小企業支援ネットワーク」『名古屋学院大学研究年報26』参照。

おかげである。関係者各位のご奮闘に光をあてた小論が、本学のみならず大学のキャリア教育および就職活動支援の再評価につながることを願ってやまない。

なお、編集にあたっては、「日本学術振興会アジア拠点事業」（「人間発達の経済学」日中研究交流プロジェクト）における議論を参考にした。

参考資料一覧

- 金井壽宏 [2002] 『働くひとのためのキャリアデザイン』PHP研究所
(社団法人) 国立大学協会 教育・学生委員会
[2005.12.1] 「大学教育におけるキャリア教育のあり方」<http://www.janu.jp/active/txt6-2/ki0512.pdf>
- 渋沢栄一 [1916] 『論語と算盤』ちくま文庫, 2010年
- 十名直喜 [1993] 『日本型フレキシビリティの構造—企業社会と高密度労働システム—』法律文化社
- 十名直喜 [1996a] 『日本型鉄鋼システム—危機のメカニズムと変革の視座—』同文館

- 十名直喜 [1996b] 『鉄鋼生産システム—資源, 技術, 技能の日本型諸相—』同文館
- 十名直喜 [2012] 『ひと・まち・ものづくりの経済学—現代産業論の新地平—』法律文化社
- 十名直喜 [2013.12] 「グローバル経営下のものづくりと中小企業支援ネットワーク」『名古屋学院大学研究年報26』
- 「日立に学べ」『週刊東洋経済』[2013.2.2]
- 名古屋学院大学キャリアセンター運営委員会 [2012.4] 『2011年度キャリアセンターの総括と課題』
- 名古屋学院大学キャリアセンター運営委員会 [2013.4] 『2013年度 キャリアセンター活動方針と前年度総括』
- 名古屋学院大学キャリアセンター運営委員会 [2014.3] 『2013年度 キャリアセンターの活動総括』
- 名古屋学院大学共通教育運営委員会キャリアデザイン分科会 [2014.3] 『2013年度キャリアデザイン 方針・総括・課題』
- 藤本隆宏 [2004] 『日本のもの造り哲学』日本経済新聞社
- (株)リクルートワークス研究所『第30回ワークス大卒求人倍率調査 (2014年卒)』および各年度版