

文系大学院生を対象としたキャリア形成支援プログラムの開発

井上 拓也 (キャリアセンターキャリア
アオフィス衣笠課長補佐)
伊藤 昇 (大学行政研究・研修
センター専任研究員)
平井 英嗣 (キャリアセンター部長)
折田 章宏 (キャリアセンターキ
ャリアアオフィス課長)

I. 研究の背景

1. わが国の大学院の拡充政策とその役割
2. 立命館大学大学院の改革
3. 大学院の進路決定状況（文系）について
4. 大学院生を対象としたキャリア形成支援プログラムの必要性

II. 研究の目的

III. 研究の方法

1. 採用（民間企業）側の実態調査・分析
2. 修了後の就業実態の調査・分析
3. 大学院進学の実態分析
4. 現行のキャリアデザインプログラム（CDP）の効果検証
5. 他大学院事例調査

IV. 研究内容

1. 採用（企業）側の実態調査・分析結果
2. 大学院修了生グループインタビューに見る就業実態の分析
3. 大学院生の学生実態の分析結果
4. 現行のキャリアデザインプログラム（CDP）の効果検証
5. 他大学院事例調査

V. 研究のまとめと政策提起

1. 支援プログラムを設計する際の視点
2. 新たなCDPの提起

VI. 残された課題

1. 長期インターンシップ提携企業の開拓
2. 大学院生向けキャリアチャートの開発
3. 研究科毎の「就職支援プログラム」の開発

I. 研究の背景

1. わが国の大学院の拡充政策とその役割

わが国では学術研究の高度化と国際化・国際貢献の推進、優れた研究者の養成、高度な専門知識・能力をもつ職業人養成と社会人再教育等を目的として、大学審議会（当時）で「21世紀の大学像と今後の改革方向について」（1998年10月）をはじめとする数多くの答申を90年代に打ち出した。これらをもとに、大学院の量的拡大の促進をはじめとして大学院の教育研究組織の制度整備と充実を主眼とした方策が実施され、その結果、大学院は入学しやすく、通いやすく、学びやすくなり、大学院の量的拡大が進んだ。

その後、中央教育審議会「大学院における高度専門職

業人養成について」（2002年8月）の答申で大学院の果たす役割を明快に、①基礎研究を中心とした学術研究の推進及び研究者の養成、②高度で専門的な職業能力を有する人材の養成とおいた。そこで多くの大学院が研究者を養成する機能と、高度で専門的な職業能力を有する人材を養成する機能に大別して再編を行い、司法・法務、経営管理、会計、ファイナンス、公共政策、公衆衛生、教職などの分野において、国際的に活躍できる高度専門職業人養成のための積極的な教育が展開されて、大学院学生数は1988年当時87,476人だったものが、2006年には244,024人まで急速に増加を続けている。

2. 立命館大学大学院の改革

これらの情勢を踏まえ本学でも、1999年度以降の大学院新展開において法学・経営学・社会学研究科の入学

表1 立命館大学大学院 研究科名称と当該年度の就職対象学生数（学生数は修士）

研究科	法学	経済学	文学	理工学	経営学	社会学	国際関係	政策科学
2008年入学者数	47	19	59	620	41	42	45	17
設置年	1950年	1950年	1950年	1963年	1966年	1972年	1992年	1997年

研究科	応用 人間科学	言語教育 情報	先端総合 学術	法務	MOT	経営管理	公務	合計
2008年入学者数	57	50	35	146	37	72	42	1329
設置年	2001年	2003年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	

*網かけは1999年以降に設置の研究科

定員の大幅増や、研究者養成を主眼とした一貫制博士課程として理工学研究科フロンティア理工学専攻、先端総合学術研究科の開設をすすめてきた。そして高度専門職業人養成では、応用人間科学研究科を初めてとして法科大学院、経営管理研究科、公務研究科などをプロフェッショナル育成のための専門職大学院もしくは独立大学院として開設している（表1）。

3. 大学院の進路決定状況（文系）について

一般的に「文系大学院は就職に不利」とのイメージがあるが、高度専門職業人輩出を目的として設立された研究科は当然のことながら、修士修了で就職する大学院生を多く抱え、修了後の進路状況はその存在意義を問うものとなる。本学の大学院の2007年度の進路決定状況は、進路・就職決定率^{注1)}で見た場合、学部卒生が86.0%で昨年比+3.2%、大学院修了生が83.5%で昨年比+3.9%と上昇したものの、文系大学院は66.4%と昨年比-0.4%という結果となっている（表2、3）。

近年の雇用数拡大の状況下で多少の前進はあるものの、「21世紀のグローバル時代を担う人材育成」という全学の目標を受けて、進路・就職支援の観点からキャリアセンターは「進路・就職支援政策中期計画（2008～2010）」を策定した。その中で進路・就職支援の重点目

表2 学部・大学院別進路・就職決定率

		07年	06年	05年
学部	文系	83.4	80.6	75.1
	理工系	94.1	92.0	90.2
	全体	86.0	82.8	78.4
大学院	文系院	66.4	66.8	65.8
	理工院	95.3	94.0	93.1
	MOT	95.5	58.2	-
	全体	83.5	79.6	80.1

*表中数字はパーセント

標を、①難関分野（司法、会計、国I）の試験合格と就職実績の向上、②知識基盤社会への発展をリードする大学院のキャリア政策と飛躍的な進路・就職の実現、③国際機関への人材輩出とした。②は先に示した修了後の進路状況が研究科の存在意義を左右するものであり、また文系大学院生の確かな就職実績は、大学院生の高度な専門知識と専門能力、それに裏付けられた汎用的能力（後述）を、そして本学大学院の教育・研究水準を広く社会に示すものである。

4. 大学院生を対象としたキャリア形成支援プログラムの必要性

これまで本学では大学院生向けに資格取得やスキルアップ支援のほか、ガイダンスやセミナー・ワークショップ企画などの就職支援をおこなってきた。しかし、各企画への院生の参加状況は決して芳しくない。昨今の早期化する企業の採用環境において、大学院生はM1の後半期、入学後半年もたてば高度な専門性を身に付ける研究活動と就職活動を両立させなければならないことになる。そのため入学時の目標設定とその実現を見据えた

表3 文系研究科別進路・就職決定率

大学院	07年	06年	05年
法学	74.2	73.0	67.5
経済学	53.8	45.5	17.6
経営学	83.8	80.0	84.6
社会学	72.7	72.9	60.0
国際関係	68.3	77.9	65.4
政策科学	44.0	78.6	67.6
文学	73.8	61.7	55.1
応用人間科学	64.8	58.5	57.8
言語教育情報	49.0	45.0	71.9
文系院小計	66.4	66.8	65.8

*表中数字はパーセント

学生生活設計画が重要になる。そのため、2006年度より大学院入学時にキャリアデザインプログラム（以下「CDP」という）を実施している。今後大学院の就職結果を全体として引き上げるために、大学院生を取り巻く就職課題をより具体的に抽出し、大学院生固有の課題にもとづいた支援のあり方を模索し、結果につなげる必要がある。

II. 研究の目的

本研究の目的は、進路・就職決定で苦戦している文系大学院生について、外部環境や学生実態など複数の角度から要因を分析し、大学院生固有の課題に則した新たなキャリア形成支援プログラムを構築することである。また、これは先の「進路・就職支援政策中期計画（2008～2010）」の重点目標にこたえるものである。

III. 研究の方法

研究は以下の5つの方法ですすめる。

1. 採用（民間企業）側の実態調査・分析

学部生、大学院生を意識して採用をしている企業の人事採用担当者にヒアリングを行う。このことから採用側が大学院生に求めている能力を調査・分析する。

2. 修了後の就業実態の調査・分析

過年度修了生を対象にグループインタビューを行い、現在の職場業務と大学院時代の研究活動での取り組みとの関連性について調査・分析する。

3. 大学院進学の実態分析

2007年度卒業時アンケートをもとに大学院に進学する学生の実態を分析する。

4. 現行のキャリアデザインプログラム（CDP）の効果検証

2005年から毎年実施している大学院生向けキャリアデザインプログラムの効果検証を行う。そこでの成功要因を抽出し、新たなプログラムの提起につなげる。

5. 他大学院事例調査

他大学院の大学院生を対象としたキャリア形成支援や

米国大学訪問で先行事例を調査する。

IV. 研究内容

1. 採用（企業）側の実態調査・分析結果

～民間企業の採用選考は大学院生に不利なのか～

（1）近年の就職環境

ここ数年は景気回復を見込んだ事業拡大や団塊世代の退職ラッシュを受けて大企業を中心に量的確保を行い、新卒採用市場は「超売り手市場」と評された。ところが2008年度民間企業の新卒採用動向はその前年までとは一転し、就職難を迎えると予想されている。その引き金になっているのはサブプライムショックによる世界的な株価低迷に加え、円高や原料高騰が進み景気の先行きが不透明であることにある。大手就職情報サイトのエン・ジャパンが550社の企業を対象に行った調査（2008年10月）では、2009年度採用予定数を増加させると回答した企業の割合は前年比11%と極端に低く、今年度並みが54.4%、減少見込みが17.1%となっている。また、17.6%が未定との回答であり、今後の経営状況によっては減少の判断をとる可能性が高いことも予想される。

採用人数は減少基調にはあるものの、個々の企業にヒアリングをすると大幅な採用人数の絞り込みをすることははないということである。これは過去のバブル崩壊時に数年間ほど採用を圧縮したため、社内の年齢別社員分布が不均衡になってしまったことの教訓であると思われる。そのため今後の採用選考では、企業の継続的な発展に寄与できる優秀な人材をいかに確保するかに注力した厳選採用が進むものと思われる。

（2）企業採用者の視点

大学院生の採用に関する実態として、リクルート社が運営する就職情報サイト「リクナビ2010」では、2008年10月末現在でサイトからエントリーが可能な6,783社のうち製造業、流通・小売・商社、サービス業界を中心に1,760社以上、全体の約26%の企業が大学院生を積極的に採用している。実際に採用実績のある企業数はさらにこれより多いものと考えられる。

製造業、商社、金融、コンサルティング業界を中心に毎年一定の学生エントリー数を確保しており、大学院生の採用実績がある企業20社に大学院生の採用に関する

考え方についてヒアリングを実施した。

まず、事務系総合職の採用において大学院生に特定した採用枠を設けている企業は1社もなかった。つまり企業は大学院生を学部生と同じ選考ステップ、同じ指標で評価を行っていることになる。次に大学院生の評価ポイントとしては、研究成果はもちろんではあるが、その研究活動に取り組む動機（大学院進学を含む）、到達度、すなわち「なぜ自分がこの分野を研究しているのか」、「自分にとって・社会にとって研究成果がどのような意義を持つのか」を問うことで、単純に知識や資格・スキルというより、「社会の現場において、多様で複雑化した課題に対して前向きに取り組み、課題解決を遂行できる人物であるか」が評価の対象であるという印象を受けた。

法務、会計、マーケティングといった高い専門的知識と研究実績が関連を持つ職種の採用においても、上記の人物評価を前提とし、かつ早期に即戦力としての活躍を期待すべく、多くの企業が学部卒3年目の社員に相当する力量を求めているとのことであった。

それでは採用者はどのような視点で文系学部学生を評価しているのだろうか。この評価指標は大学院生にも適用されているものである。

図1は企業の採用と人材育成の視点を示したものである。金子氏（2007）は、「一般的に企業はこれまで大学で学んだことよりも、基礎学力を持っていることを基準にして新卒学生を採用する」としている。

また同氏は、「企業は基礎学力をもとに、職場で必要な限りでの職業知識を研修で与えるとともに、職場に配

属して、OJTや職務を通じてその職場・企業で必要な実践知識と技能を身につけさせる。この仕組みを担保するものとして、初等中等教育と大学の間に入学試験の関門が大きな役割を果たしている。すなわち大学入試の関門をくぐるために基礎学力が形成され、しかも大学間の選抜性の格差が著しいために、どの大学に入学したかによって、その基礎学力の水準をおよそ知ることができるからである。このような職業能力の形成の在り方は高度経済成長時代にもものづくりが中心の産業構造の場合、目標が明確で技術進化も直線的であるため、その企業ごとに固有の実践知識が形成され、終身雇用制にも支えられ職場全体として効率性の向上に大きな役割を果たしてきた。」としている。

これまで企業はこのようなメカニズムで採用・人材育成をしてきたが、今後は知識基盤社会の到来により、技術進化はこれまでの直線的に積み上げていくような進歩でなく、パラダイムの転換を伴うような不連続に進歩していくと考えられる。また政治・経済はグローバル化が進み、一つの事象の背景や影響は一国・一分野の枠を超える大変複雑な問題である。そこで高等教育では時代の要請をうけるものとして理論知識を専門職知識に引き上げる教育に変化してきており、とりわけ大学院はその第一線である（図1：高等教育における能力強化ゾーン）。ところが実際は、大学院で身につける専門職知識や専門能力は、法務や経理などの一部の専門職を除き、企業の雇用には直接結びついていない。このため、大学院生に対しては従来と同じ手法で採用し、育成している企業側と大学院生側の専門性を活かす志望との間にミスマッチ

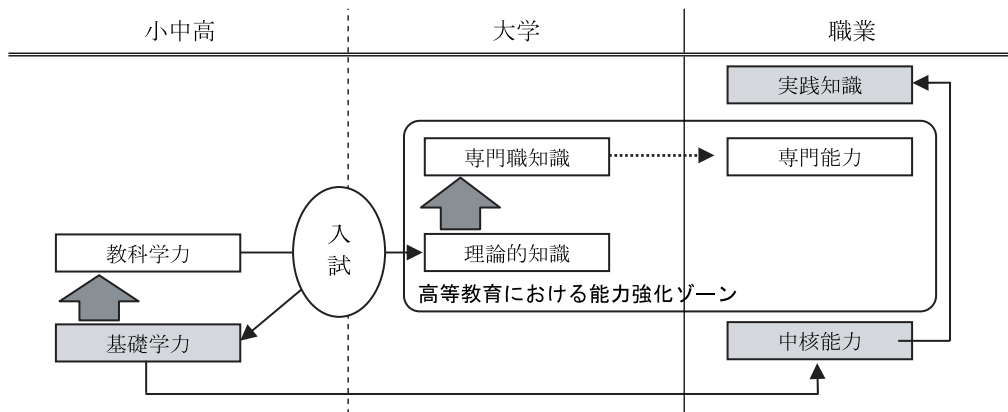


図1 日本企業の採用者の視点—学ぶことと就職との関係
（出典：金子元久『大学の教育力』より抜粋、著者加筆）

が起きていることが考えられる。

（3）企業の採用手法について

企業による採用選考は毎年少しずつ工夫が加えられているものの、この数十年来、履歴書・エントリーシート審査と筆記試験、面接が課されていることは変わっていない。図2は2007年11月、学内実施した学内SPI模試結果の学部・研究科の比較である。グラフを横断している横線が受験者の平均点であり、学部生と比較して大学院生に優位性があるとは言えない。これはSPIがそもそも高校卒業レベルの基礎学力を問うものであるため、理論知識や専門職知識など大学院生の特性が活かされていないからであろう。

それでは企業による面接では何を問われているのだろうか。日本経団連が新卒採用をする民間企業を対象に実施したアンケート（図3）によると、2003年と2007年と一定の期間をあけて経年比較をしても上位にあげられる能力要素の順位に大きな変動はない。上位3つの能

力は「コミュニケーション能力」の79.5%は2003年比で+11.2%。「協調性」の53.0%は+11.5%、「主体性」の51.6%は+5.9%とさらに上昇傾向にある。上位にあげられるコミュニケーション能力をはじめとした対人能力を社会が強く求めている。このことから企業が文系の学生を採用する際に評価している能力は専門知識よりも外部環境を意識して円滑にものごとすすめることができる、いわゆる社会通用性であることが読み取れる。

これらのことから大学院生が就職活動をする上では、「高度な専門性」もさることながら、コミュニケーション能力や協調性、主体性、自発力に代表される「社会通用性」を身につけているかどうか肝要であると言える。

2. 大学院修了生グループインタビューに見る就業実態の分析

～就業実態から見る大学院時代に培った強みは何か～

現在の職場において中核メンバーと考えられる、就

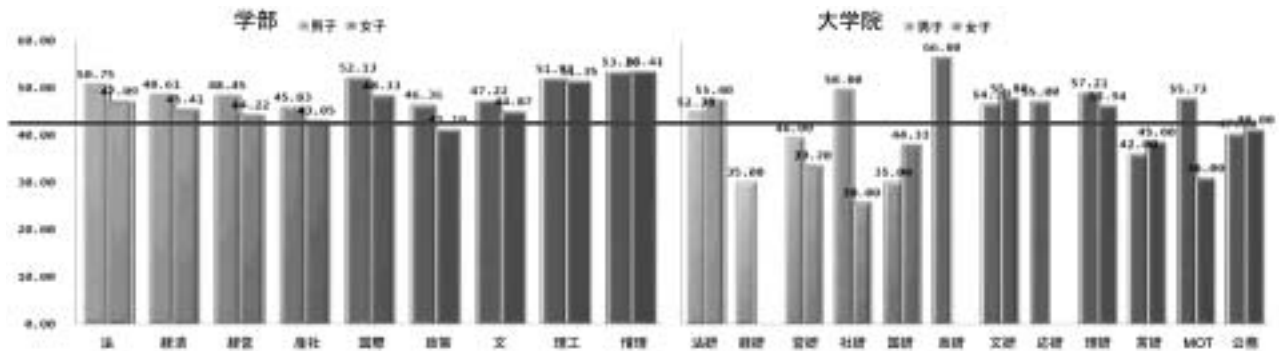


図2 学部・研究科別筆記試験模試得点分布（2007年11月実施）

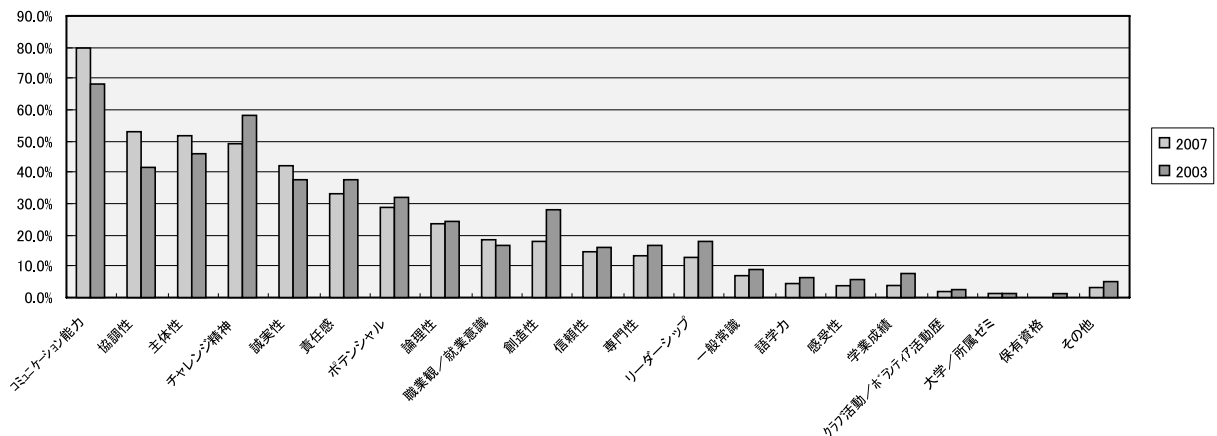


図3 企業が文系学生に求める能力

（出典：社団法人日本経済団体連合が新卒採用している企業を対象に実施したアンケートより。2003年、2007年）

業経験が5年未満の修了生を中心に、現職の業務部門と大学院時代の研究分野との関連性の有無についてインタビューを行った。

（1）調査方法

①インタビュー対象 対象人数：7名

②インタビュー項目

大学院での学びがどのように社会で活かしているか／自身の進路を考え始めた時期／大学院生の生活実態について／大学院生に必要なキャリア形成支援について

（2）インタビュー内容の分析結果

今回のインタビューは7名とその数は決して多くなかったが、インタビュー結果は、大学院生の研究分野が現職に直結していないという就業状況の実態と、その中で就職活動に有益な示唆を典型的に写し出すものとなった。

①大学院での学びがどのように社会で活かされているか（いないか）

現在の業務と大学院時代の研究分野との関連性の有無にかかわらず、自身の専門性を活かす場面はほとんどないとのことだった。「研究で身に付く知識は実社会では日に日に陳腐化していく」というのがその理由であった。それよりは、研究の過程で身につく「論理的に物事を考える」「部分を理解して全体を把握する力」が活かされることが多いとのことだった。うち1名は現在法務職に従事しており、法学研究科での研究内容が直結しているものだったが、その場合も理論として学んだことよりも、研究を通じて「未知のものを調べる」ことが今の業務に活かされているとのことだった。

②修了後の自身の進路を考え始めた時期について

修了後の就職を考える時期については、具体的な進路先のイメージまで持っていたかは個人差があるものの、インタビュー対象者のすべてが大学院進学前に修了後の進路イメージを持っていた。また、進路決定までの過程では当初の進路先について、せっかく大学院まで進んだのであれば自分の専門性が活かさないと意味がない、と考える時期もあったが、学内外での他者との関わりの中で進路を再考した結果、当初とは違う業種や職種に進路決定したというケースが多かった。また、学外からの進学者で学部時代に身につけることができなかった知識・能力を大学院の研究活動で補うことで就職活動を有利に進めたい、という明確な目標を持って進学しているケースもあった。

③大学院生の生活実態について

すべての学生が進路・就職のイメージをもって進学しているわけではなく、学生の行動パターンとして進路希望ごとに友人関係が形成されることが多いとのことであった。

つまり進路・就職に関心の高い学生は同じ志向の者同士でグループになっており、情報交換を進めながら就職準備をする。また就職意識の弱い学生は結果として同じ志向を持った学生同士が集まるため、就職活動準備の遅れを招き、ひいては不本意な活動で修了するケースがあるとの指摘があった。さらに具体的な院生生活の一面として、大学院生は個人研究に没頭すること多く、アルバイトをしなくてもTAなどの学生サポート活動で生活費をまかなえるため、社会との接点を失うケースも多いという指摘があった。

今回の対象者が共通して就業実態で感じている大

表4 インタビュー対象者

修了研究科	修了年	性別	勤務先
法学研究科前期課程	2001年	女性	自動車製造会社勤務 法務部門*
法学研究科前期課程	2003年	男性	外資系金融機関勤務 管理部門
法学研究科前期課程	2003年	男性	保険会社勤務 営業部門
法学研究科前期課程	2003年	女性	建設メーカー勤務 営業部門
国際関係学研究科前期課程	2004年	女性	国際協力団体勤務 事務職*
文学研究科前期課程	2007年	女性	教育・出版会社勤務 営業部門*
経営学研究科前期課程	2008年	男性	電機メーカー勤務 営業部門

表中勤務先欄の*印は就職時に研究専門分野と直結した業種・職種に就職している修了生

学院での成果は、高度な専門知識よりもその研究活動の過程で得られる論理的思考力や抽象度の高いものを具現化する能力が活かされていることであった。ただし、このことは大学院で研究活動に没頭しているだけではその能力を自覚することはなく、採用選考の段階では自分の専門知識の習熟度をPRすることが多いとのことであった。

大学院生の就職活動においては、早い時期に就職のイメージを持ち、採用者側が求めている「社会通用性」を身につけ、そして研究活動で得た論理的思考力、抽象度の高いものを具現化する能力、部分から全体を把握する能力などの「汎用的能力」をアピールすることがポイントであるようである。さらに、大学院生の行動パターンから就職意識を高めることも重要である。

3. 大学院生の学生実態の分析結果

～どのような学生が院進学をしているのか～

大学院入学時点の進路先のイメージが修了後の進路・就職結果に影響があるとのグループインタビューの指摘から、どのような学生層が大学院進学をしているのか2007年度卒業の学部生を対象とした卒業生アンケート

から分析を行った。

(1) アンケート概要

- ①実施日時：2007年3月21日（衣笠）・3月21日（BKC）
- ②実施対象：本学文学部4回生（5回生以上の卒業生を含む）
- ③実施形態：卒業式時に実施
- ④調査項目：学生生活実感／人間形成実感／教学実感
- ⑤回収：4,063件 有効サンプル数：3,032人

アンケートの結果を進路区分ごとに累計し、卒後の進路決定先をTOP150^{註2)}、それ以外の民間企業、公務員、教員、学内進学、学外進学、活動継続に分類し、まとめたものが以下である。

(2) GPAとの相関関係について（図4）

まず、GPAとの関連性を見ると、GPA4.0以上の割合は、大学院内部進学者が8.1%で、外部の大学院進学者が8.7%であり、公務員の9.0%と並んで高い割合を示している。大学院には当然であるが、高い学力の学生が進学していることがわかる。

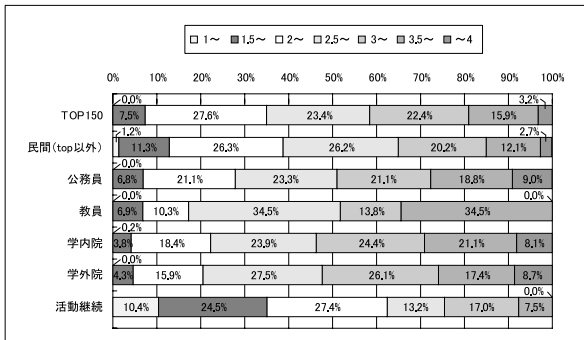


図4 進路区分別 GPA

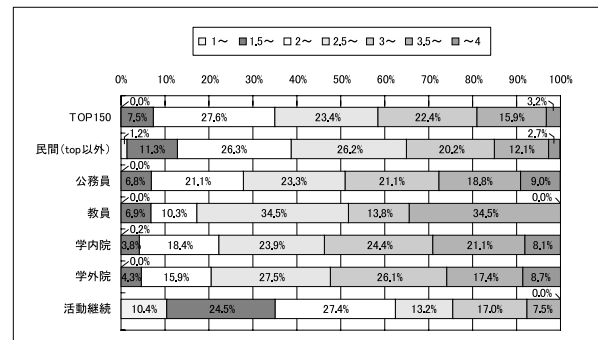


図5 進路区分別学部教学の学力形成実感

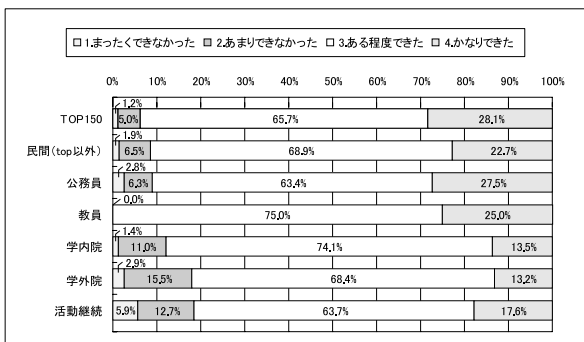


図6 進路区分別人格形成実感

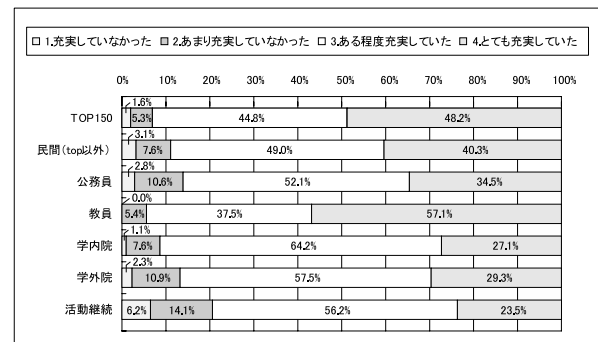


図7 進路区分別学生生活充実度

（3）学部教学の学力形成実感について（図5）

「所属した学部の教育を通して学力が形成されましたか」の設問では、「かなりできた」「ある程度できた」の合計で学内進学者の87.8%が最も高く、学外進学者も次いで82.7%を示している。「かなりできた」と強い実感を得ているのは、大学院進学でも学外進学のほうが学内進学より高かった。それ以外の進路区分についてはおおむね同じ割合を示している。ここでも大学院は教学の達成感を強く持った学生が進学していることがわかる。

（4）学生生活における人格形成について（図6）

「学生生活を通して、自らの人格が形成できましたか」の設問については、「ある程度できた」「かなりできた」をあわせてTOP150就職者の93.8%、教員決定者の100%（全員）と高い割合を示している。大学院進学者は内部進学87.6%、外部進学者81.6%と他の進路に比べ低い割合を示しており、特に強い実感を示す「かなりできた」の回答では他の進路区分に比べて半分近く低い割合になっている。これは企業の採用者が社会通用性を重視していることから大学院生の就職活動について危惧を抱かせるアンケート結果である。

（5）学生生活の充実実感について（図7）

「学生生活は、どの程度充実していましたか」の設問について、「とても充実していた」は教員決定者の57.1%が最も高い。学生生活での充実感が教職という職業選択に直接的影響を与えていることをうかがわせる。次いでTOP150決定者の48.2%も高い割合を示しており、民間企業決定者の40.3%と続くが、大学院進学が学内進学者の27.1%、学外進学者の29.3%と低い割合を示している。これも、先の学生生活の人格形成の回答と同じように危惧をいだかせる結果となっている。

以上のアンケート結果からTOP150、(TOP150以外の)民間企業決定者では各設問においてほぼ同様の傾向が見られる。なかでも学生生活充実実感、人格形成実感で他の進路区分と比較して高い達成感・充実感が示されている。一方、大学院進学者については、学習意欲は高いため、他の進路区分と比較して当然GPA上位者、学力形成実感の高い者が大学院進学をしていることがわかる。ところが学生生活充実実感や人格形成実感では強く実感している学生の割合が低く、活動継続層に近い傾向が見られ民間企業・公務員・教員に進路決定した学生と比較

すると社会通用性が乏しいことが推測される。

4. 現行のキャリアデザインプログラム（CDP）の効果検証

「CDP」とは2006年度からキャリアセンターと外部業者が共同で実施してきた文系大学院生の進学決定者のうち希望する者を対象としたキャリア形成支援プログラムである。

（1）CDPのねらい

大学院生にとって、とりわけ修士の2年間という期間は専門性を深める意味において、決して余裕があるわけではない。あわせて就職活動実態として、M1の10月頃から就職活動準備が始まり、採用選考では学部生と比較して2年間長く学生生活を送ってきたことが自身のどのような成長につながっているのか、その差別化が求められる。CDPは大学院入学前に自分の持つこのような背景を就職活動をはじめ研究活動でも満足のいく成果を出せるよう、学生生活と修了後を線で捉え、将来を見据えた学習目標を設定し大学院生活をスタートさせることを支援のねらいとしている。

プログラムの概念は以下のとおりである（図8）。まず、経済産業省が提起している社会人基礎力をベースにした指標（表5）を用いて自分の行動特性（コンピテンシー）や自身の価値観を切り口に、大学院進学の動機や将来進路に関するこだわりを浮き彫りにさせる（ステップ1）。次に自身が目標とする職業・仕事で求められるコンピテンシーや必要とされる知識を調査し理解する（ステップ2）。そしてステップ1とステップ2の成果物を確認・照合し、これから始まる大学院での研究を通じてどのような能力を身につけることができるのか整理をし、研究活動が職業能力につながっていることを意識して学習計画を作成する（ステップ3）。学習計画の際にはシラバス研究をし、効果的な講義の履修と単に知識の習得にとどまらない履修計画を促している。最後に5年後の自分のイメージをプランし、参加者同士でプレゼンテーションをして共有を図る。

（2）CDPの実施状況

プログラム実施は大学院入学前の3月に2日間を設定している（表6）。法学・経済学・経営学・経営管理・政策・先端・MOT・社会学・国際関係・応用人間・言

語教育・公務研究科の12研究科がビジネス系として同一プログラム、文学研究科を文研系として実施した。

この2007年度までの2年間でプログラム受講生は102

名にのぼるが、対象の大学院生全体からすると約10%の受講にとどまっている。参加学生のプログラム参加満足度は、参加者アンケートによると98%で、大変高い。

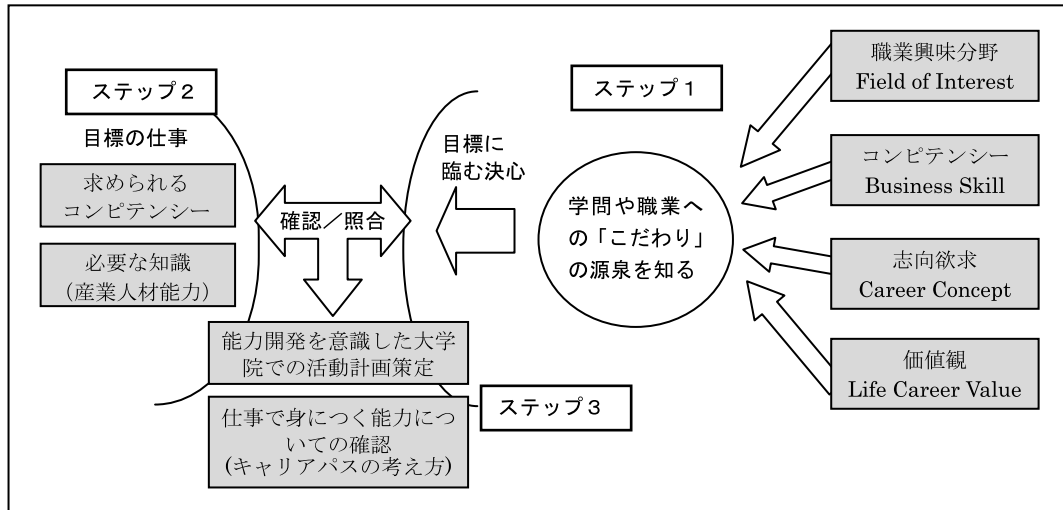


図8 CDPプログラム概念図

表5 行動特性（基礎力）一覧（CDPテキストより一部抜粋）

能力		内容	能力		内容
対人基礎力	親和力	他者との豊かな関係を築く	処理力/思考力	言語的処理力	文の要素である語の意味を正しく把握し、文章の構成や要旨を的確に理解する力
	協働力	目標に向けて協力的に仕事を進める		数量的処理力	加減乗除の計算能力や、グラフ・表を正確に解釈する力
	統率力	場をよみ、組織を動かす	思考力	論理的思考力	すでに獲得した情報を組み合わせ、的確な判断を導き出す、構造的に物事を捉える
対自己基礎力	感情制御力	気持ちの揺れを制御する		創造的思考力	ゼロベース志向、オリジナリティ
	自信創出力	前向きな考え方ややる気を維持する			
	行動持続力	主体的に動き、良い行動を習慣づける			
対課題基礎力	課題発見力	課題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う			
	計画立案力	課題解決のための適切な計画を立てる			
	実践力	実践行動をとる			

*ビジネスリーダーとしての職務が期待される年代（30代前半）までに、獲得されることが望ましい。おおよそどのような職務遂行にも普遍に求められる能力（仕事上で発揮される場合コンピテンシーと呼ばれることが多い）

表6 CDPプログラムスケジュール（2007年度ビジネス系実施分）

日程	内容
1日目	② 大学院生を取り巻く就職環境を理解する ③ 現在の希望する仕事を確認する ④ 自分のやりたいことへの源泉となる自分のこだわりを知る ⑤ 仕事に必要な知識スキルを整理する ⑥ 講義で身につく能力を整理する
2日目	① シラバス研究の結果を共有 ② 目指す職業についてのキャリアパスの存在を整理 ③ 履修計画 ④ 5年後のキャリアデザインをたてる

*参加にあたっては事前に適性検査を受験し、自分のコンピテンシーを把握する。

また感想に「他研究科の友人ができた」や「自分の目指す職業のために、これまで興味のなかった科目の履修をしたくなった」など学生の将来を見据える視点の提供と視野拡大の一助となっている。文系大学院生全体のこの3年間の進路・就職決定率が65%前後であるのに対し、本プログラム受講生は78%を示している。このことから一定のプログラム受講効果が認められる。

（3）CDPの課題点

これまでの実施から課題点はまず、受講者の増加が必要だと思われる。プログラム参加者には学部生時代に就職活動を経験していなかった学生もいたことは望ましいことではある。しかし一方で希望者参加のため、本人の学習意欲、就職意欲に依存する部分が大きいため、プログラムで本来フォローアップすべき層に行き届いていないと思われる。

また2日間に限定されたプログラムのため、適性テスト、講義とグループワークを有効に活用はするものの、自身が持つコンピテンシーや希望する職業に必要なコンピテンシーの確認とそれぞれの照合は机上での作業にとどまってしまう。インターンシップやボランティア活動など、社会での多様な経験と関連性を持たせるなど実効性を高める改善が考えられる。

5. 他大学院事例調査

他大学での事例調査を行ったが、大学院生を対象をしぼった支援プログラムの事例はあまり見当たらず、大学院生を対象にしたガイダンスは行っているが、その他は学部生を対象にした企画に大学院生の参加を促すという実情である。

一方、海外では支援プログラムということではないが、キャリア教育の一環としてインターンシップの手法が企業にも大学にも広く浸透している。米国ノースイースタン大学ではこれまでインターンシップの先駆的な取り組みをしている。特徴的なものは長期にわたる有給インターンシップがあげられる。同大学は、大学卒業と同時に即戦力としてすぐに活かせるような職業教育の徹底と、それによる良好な就職機会の提供を大学の使命として、学生に産学協同教育（Co-operative Education：CO～OP教育）プログラムへの参加を呼びかけており、ほぼ全員がこのプログラムに参加している。在学中に大学側が斡旋する職場でフルタイムとして働き、学生は安定し

た学資を稼ぎながら、なおかつ大学の卒業資格を得ることができるものとなっている。ただし、卒業に必要な単位を取得するまでに、最短でも5年間を要するというデメリットもある。

企業にとって、近年行われるインターンシップは、採用広報の一環で就業体験はできないものや、あくまで教材として用意された体験学習にとどまるケースが多いのに対して、このプログラムでは、企業側が、学生が正規社員として一人前に働いている学生を観察できることから、有効な人材発掘の手段にもつながっている。

その結果、同大学では、当プログラムに参加した学生と参加しない学生とでは、その内定率と、入社後の定着率に明らかに違いがみられるという。

このプログラムの有効性は、学生自身が就労経験から社会の求める能力を実務の中から実感し、また就労経験から大学で学ぶ意欲が高まることである。大学で学ぶことと実務で学ぶことが互いに補完しあい、さらに、現場において教室ではわからない最新の知識・技術に触れることにある。

V. 研究のまとめと政策提起

1. 支援プログラムを設計する際の視点

これまでの検証から企業による採用選考では、とりわけ文系職採用においては、その人間が社会の現場で実際に困難な課題を遂行していくことのできる能力を持ち得ているかを評価している、すなわち高い専門性よりも学びの過程で得られる価値観やコミュニケーション能力や協調性、主体性やチャレンジ精神などに代表される社会通用性が問われている。このことは大学院修了生のインタビューからもうかがえる。

大学院生が就職活動で優位性を発揮するためには、社会通用性を凌駕するだけの専門性をアピールするか、高度な専門性とその過程で得られる汎用的能力と社会通用性を合わせ持つことが極めて重要である。ところが大学院に進学する学生実態の分析からは、社会通用性を学部時代に育んだと自覚できていない学生が少なくない。

高度な専門性を習得することが大学院の本義であれば、大学院生は専門的知識を身につけるとともにその研究活動から汎用的能力を獲得できるくらいまでの深い研究が必要不可欠である。たとえば専門分野について「なぜ自分がこの分野の研究に取り組んでいるのか」「自分

の研究がどのような意義があるのか」という目的意識を持って研究に臨み、M1修了時点で自分の研究についてその方向性と到達度、社会（またはその専門分野）における意義を、自信を持って自分の言葉で語れること肝要である。そしてその研究活動の過程で汎用的能力や社会通用性が身についたことを自覚できていることが望ましい。

以上を踏まえて、今回提起する支援プログラムは、次のような性格をもった新たなCDPとする。

- (1) 就職困難層となる可能性が高い学内進学者は必須とし、その他の入学予定者もできる限り必須参加を追求するプログラムとする。
- (2) 座学による理論理解だけでなく行動・実践を体系化したプログラムとする。
- (3) 目標設定と達成度・習得度を自己設定することで自律性を養うことをねらいとする。

2. 新たなCDPの提起

(1) 事前学習

新たなCDPでは、必須となる学内進学生に合わせ、大学院の学内入試が終わる9月から新CDPを実施する。

これまでのCDPが行ってきたように自己のコンピテンシーを把握し、職業理解を深める。これは従前のCDPでも実施してきたことであるが、これまでのCDPでは、シラバスをもとに自分が所属する研究科の講義でどのようなコンピテンシーを強化するか目標を立てるこ

とで、講義や研究活動の動機づけと効果的な履修登録をねらっていた。

新CDPは、どのようなコンピテンシーを強化するかを入学までの半年間の具体的な社会活動で身につけるもしくは自覚できるよう目標を立てる。期待される活動内容はインターンシップである。近年インターンシップは数日体験型の企業理解を目的としたものが増加しており、その質の見直しが必要であると指摘されている。ここでいうインターンシップは産学連携のインターンシップが望ましい。先のノースイースタン大学での就業体験を重視したインターンシップと同じ意図を持つ。社会通用性は組織で就業し、実際に求められる場面に直面してこそ、その必要性を強く感じるものである。少なくとも3ヵ月程度の長期インターンシップを経験することで、自ら目標設定したコンピテンシーの強化、職業観の醸成、入学後に始まる研究活動と社会との関わりあいを学ぶことを目的とする。

なお、事前学習に関わってはこれまでのCDP同様に外部講師か、またはCDPを専門担当とする教員の指導体制を要する。

またキャリアオフィスや各研究科をはじめとした職員で「コーディネータ」を構成し、事前学習以降、振り返りまで学生が抱える不安やつまづきを個別にサポートする。

(2) 実践期間

実践期間では事前学習で立てた個人毎の行動計画にそって、インターンシップやボランティア活動をはじめと

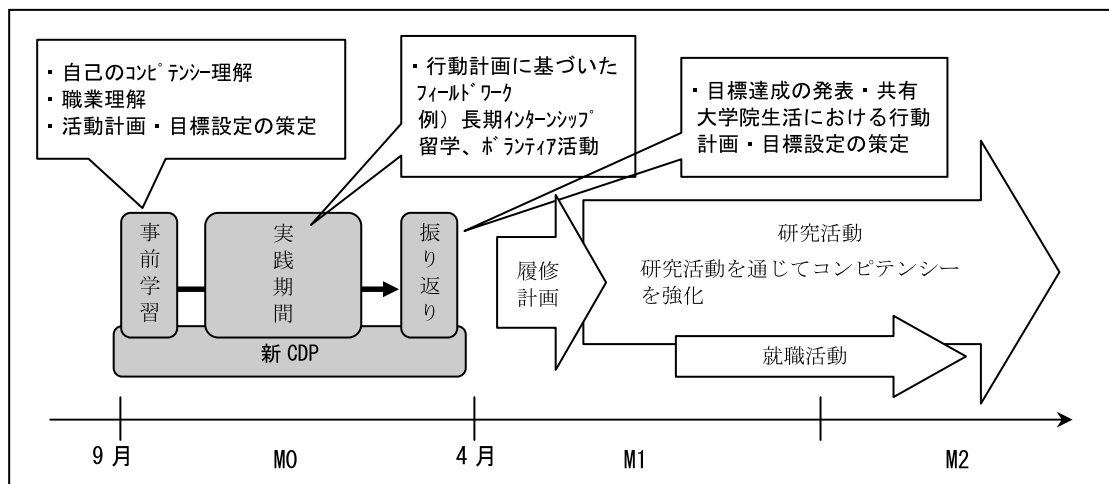


図9 新CDPプログラム概念図

する課外活動を実践する。期間の途中で取り組み状況の中間報告会を実施する。報告会を通じて学生自身は自己点検をし、また周りの学生の取り組み状況から刺激を受けて取組を継続していくモチベーションを醸成する。

（3）振り返り

実践期間終了後、振り返りとして、事前学習でたてた自己開発目標に対する達成度、習得度を自己評価する。またこれから始まる大学院生活の正課（課外）において、専門性とコンピテンシーの視点から新たに行動計画・獲得目標をたてる。これらの計画は参加者同士で発表・共有する。達成度合いが低かった学生や、実践期間でつまづきを感じた学生については、振り返り内でのコーディネーターからのフィードバックや以降の個別相談でケアをする。

（4）プログラムで期待される効果

大学院生の就職活動では、できるだけ早い時期に自分の希望する就職のイメージを描き、社会通用性を身につけ、そして研究活動で得た論理的思考力、抽象度の高いものを具現化する能力、部分から全体を把握する能力などの「汎用的能力」を自覚することが肝要である。本プログラムは数ヵ月間にわたる実践期間において実社会と接点をもつことで、事前学習での思考による理解を実体験による理解で豊富化し深める。このことがより鮮明な就職イメージと研究活動に対する動機形成につながり、その後の大学院生活による研究の成果とともに進路・就職結果につながると考える。

また長期にわたる入学前プログラムの実施は文系大学院では稀であるため、学内進学者の力量形成に効果が期待されるだけでなく、学外から意欲の高い志願者を募ることの一助となると考えられる。

Ⅵ. 残された課題

1. 長期インターンシップ提携企業の開拓

年々企業によるインターンシップは増加している。中には企業独自に実施する採用広報を主旨とした1日型のインターンシップが含まれていることも推測されるが、日本経団連のアンケート調査ではインターンシップの学生をすでに受け入れている企業は2007年度には初めて全体の6割を越えた。現在本学では企業と協定型^{注3)}の

インターンシップを年間200件以上提携しているが、数ヵ月にわたる長期インターンシップ件数はごくわずかである。長期のインターンシップは企業にとって受け入れ準備と運用にかかわって多くの負担を強いられるものでもあるが、産学が連携して次世代の日本を支える人材育成に取り組むという趣旨の理解を求めながら、賛同する企業の開拓につとめる必要がある。

また社会経験はインターンシップだけでなく、地域社会に貢献しうるボランティア活動や留学もあてはまるが、いずれも学内の関連部門が連携して開拓していく必要がある。

2. 大学院生向けキャリアチャートの開発

今回提起の支援プログラムは大学院生活の目標設定と動機づけが目的となるが、あわせてその後の大学院生活においても自らの達成度を確認することも意味を持つ。すでに学部生にはキャリアチャートとして4年間の学びの記録をまとめるツールを用意しているが、大学院についても入学から修了までの正課・課外を通じた記録をまとめ、その内容をもとに教員や職員がサポートしていくことが最終の進路結果にさらなる効果を生み出すと考える。

3. 研究科毎の「就職支援プログラム」の開発

新CDPは、大学院生がどのような専門分野で研究を深めるにせよ、修了後社会で求められる単純に「知識」「スキル」では表現できない社会的通用性を大学院生活で身につける（または深める）ための動機となるべく、研究科を横断して実施できる汎用的なプログラムとなることをねらいとした。

本学大学院は研究者を目指す者、民間企業への就職を希望する者、高い専門性・幅の広い知識を身につけること望む者など多様なニーズを持つ学生を受け入れ教学を展開している。各研究科ではどのような院生を養成し、社会のどのような分野での活躍を期待するのか、教学目標・人材輩出目標をより一層明確に打ち出すことも必要である。その上で個々の研究科の人材輩出目標を見据えた高度専門職業人を養成することをねらいとした就職支援が必要である。

【注】

1) 進路・就職決定率とは、就職決定者数と大学院進学者を卒

業者数で割ったもの。本学での就職実績指標として用いている。

- 2) TOP150社とは2003年にキャリアセンターとして「企業の持続可能性（サステナビリティ）」、「企業の社会的責任（CSR）」を大きな柱として、可能な限り本学の進路・就職政策の一環であることを考慮した16の評価指標をベースに分析評価を行い、115社を選定した。2006年度からは進路・就職に大きな影響力を持つと考えられる金融・保険業を加えTOP150社指標として運用している。
- 3) 本学インターンシップには協定型（A・B）、インディペンデント型、大学コンソーシアム京都インターンシップの区分がある。協定型インターンシップは立命館大学が受け入れ先と協定書を締結して行うインターンシップである。学部の専門と密接に関係し、所属学部生に限定または優先するプログラム（協定A型）と、所属学部を限定せずに実施するプログラム（協定B型）の2つがある。

【参考文献】

- 1) 中央教育審議会『新時代の大学院教育-国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて-（答申）』、2006年
- 2) 立命館大学キャリアセンター『進路・就職支援政策中期計画（2008～2010）』、2007年
- 2) 日本経団連『2007年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果の概要』、2008年
- 3) 金子元久『大学の教育力』筑摩書房、2007年
- 4) 潮木守一『世界の大学危機』中公新書、2004年

【参考URL】

- 1) 社団法人 日本経済団体連合会
<http://www.keidanren.or.jp/indexj.html>
- 2) 文部科学省
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/index.htm
- 3) リクルートワークス研究所
<http://www.works-i.com/>

Development of a career formation support program for graduate students in the humanities

INOUE, Takuya (Assistant Administrative Manager, Division of Career Services)

ITO, Noboru (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

HIRAI, Hidetsugu (Director, Division of Career Services)

ORITA, Akihiro (Administrative Manager, Division of Career Services)

Keywords

Career education, pre-entry education, graduate school, humanities and sociology, employment, internships

Summary

Since the 1990s, Japan has been working to expand graduate schools with the objective of training high-level specialist professionals. Graduate students (master's courses) in the humanities, however, gain employment in private companies at a comparatively lower rate than do undergraduates or graduate students in science and engineering. It is believed that the backdrop to this is a mismatch with the requirements for employment.

In comparison with those for undergraduate students, there are few job vacancies specifically suited for graduate students in the humanities, and many do not have a specialized profession or area of work at the stage when they first join a company. In such cases, what is required of the new recruits is not a high level of specialization but rather social acceptability in a broad sense.

However, in comparison with new graduates who decide on other careers in private corporations or elsewhere, it is those students who had a less fulfilling student life or a reduced sense of character formation in their undergraduate days who go on to graduate school.

To date, at Ritsumeikan University we have carried out syllabus research at the pre-entry stage for graduate students in the humanities, and are implementing a career support program with the aim of motivating them to study. It will also be necessary to put in place mechanisms whereby they can amass long-term workplace and social experience before they enter graduate school, realize what abilities are required by society, and foster their capacity to carve out their own career paths, and we are developing a career formation support program for graduate students in the humanities.