

インターンシップと大学の社会的責任

村上 了太*

1. はじめに

雇用のミスマッチと呼ばれて久しい昨今、また沖縄県の若年者雇用の「厳しさ」が幾度となく指摘されている昨今、大学で教鞭をとっている我々がその現実を直視しつつ、今後とるべき対策を提示してこそ大学の社会的責任は果たされるものである。

雇用に関する問題の解決主体を大学教育に求めることを前提に本報告書では、まず沖縄経済環境研究所による研究費の助成で訪問したデンマークで調査を実施したインターンシップの概要を説明するとともに、地域の大学と企業の間で生じている「雇用」に関する教育制度の日丁比較を試みる。さらにその取り組みに対して本学における導入可能性を検討してみる。2012年後期から株価や失業率の改善が見られてもなお大学生の「就職難」は想像以上に深刻であり、企業や事業所などに就職できたとしても、雇用形態が非正規社員である場合や、就職後3年未満に退職する場合も少なくない状況である。本報告では、1)雇用のミスマッチなど雇用情勢に関する概観および理論的考察、2)雇用のミスマッチの現状、3)福祉国家の一つであるデンマークの事例、4)諸外国の事例を加味した本学の取り組み、5)最後に「知の拠点」としての社会課題の解決のために果たすべき大学の役割、などに分けて検討を加えることにしたい。

本報告で意図するところは、最高学府である大学が社会課題を解決するために、何をすべきかを確認することであり、また大学を取り巻く利害関係者（ステークホルダー）と連携しながら、知の拠点として存在し続けるか、という長期的視野も含まれる。なぜならば、本文で示すように、知の拠点の位置づけに乏しい大学は、社会との連携を閉ざすとともに孤島にならざるを得ず、大学の有する社会性が問われることにもなるからである。ここで孤島とは地域課題をはじめ社会との連携の中に大学を位置付けることに疑問を持ちつつ、大学の社会的責任が果たされていない状態であると指摘できる。

過疎化や少子化が指摘されて久しい昨今、我々の取り巻く環境で生じている社会課題は少なくない。社会課題を掲出し、さらに解決に結び付けるための方策にはどのような選択肢があるのだろうか。そして複数の選択肢に対して、大学がどのような行動をとるべきか。いわばPDCAサイクルの導入も含めて社会課題の持続的な解消を図り、知の拠点としての大学とは何かを検討することが本報告書の目的である。なお、出典の引用によっては、

*沖縄経済環境研究所所員

「フレキシキュリティ」の他、「フレキシキュリティー」や「フレクシキュリティ」というように表記の「揺れ」をみることができるが、本報告ではあえて原文の状態で引用し、すべて同じ意味であることを付記しておく。

2. 雇用のミスマッチに関する理論的検証

特定業界の求人では人手不足が深刻化する一方、別の業界では人あまりと呼ばれる現象が見受けられる。一般にこれは「雇用のミスマッチ」と呼ばれる現象である。概説としては、「東日本大震災で甚大な被害を受けた地域（特に、岩手、宮城、福島）では復興特需のおかげで土木・建設関連の求人数が増えているにも関わらず、多くの求職者は震災前に働いていた水産加工業で再び働きたいと希望し、土木・建設関連の求人に応募しようとしなない。このような雇用ミスマッチが被災地域の雇用の回復を遅らせる原因であるという意見もある。…もう1つ雇用ミスマッチで話題にのぼるのが新卒の就職活動であろう。リーマン・ショック以降、新卒の学生は就職活動で苦戦を強いられている。多くの新卒生は不確実な時代に安定を求めて大企業に就職しようとする。しかしながら、景気がなかなか回復しない状況や高齢者の継続雇用の導入により（一般的に雇用が安定していると考えられている）大企業は新卒の採用枠をそれほど拡大することができないでいる。限られたパイを多くの学生で競争するわけだ。その一方で、採用意欲が高い元気な中小企業は多く存在する。ところが、新卒生は聞いたことがないような中小企業に応募しようとしなない¹という指摘がある。この文章を見てみると、正規雇用が古き良き慣習であって、今後は非正規の時代に転換しているかのような表現である。

さらに労働経済学においては、おおむね二つの文脈による議論が展開されている。すなわち、「外部からも容易に観察可能な企業の属性（例、業務上要求される技能、所在地等）と労働者の属性（例、取得している資格、居住地等）との間に相性が存在し、相性がよい場合に生産活動が可能になる、と想定されている」、「単一の労働市場内において各企業に労働者が適切に分配されているか否か、という問題を考察する文脈である。この文脈においても、ある労働者が相性の悪い企業で働いている状態を指して、この労働者と企業はミスマッチである、と呼称する。そして社会においてどの程度労働者と企業がミスマッチな状態にあるのかは、労働市場の状態に大きく左右されることが強調される²という二点である。

雇用のミスマッチという表現に関して、表面上のミスマッチから学術上のミスマッチへと視点を向けつつ、本報告では沖縄における課題に接近する。ミスマッチに関して一つ指摘できることは、新卒者を含めた若年者雇用に関するミスマッチ、そして勤務事業所内でのミスマッチがその後の課題として指摘される。いずれにせよミスマッチという分析が必要なのではなく、ミスマッチという現象に対してどのような対策を講じることができれば、ミスマッチを解消することができるかという、対策が提起されなければならない。

大学としてのミスマッチとはまず前者の状態が指摘される。学生の就職活動は、入社希望先企業を選定することであり、格差社会となって現実味を帯びた進路をたどる。すなわち、大企業から中小企業へ、また正規社員から非正規社員など、次第に待遇・処遇が悪化しはすれども、改善する機会に乏しく、いわば不可逆的な状態となっていることである。ではどうすべきか。「非正規雇用は望ましくないという運動論をただ唱えていても、よい結果は生まれない。雇用構造の将来に明確なビジョンを描いて政策を展開することが重要である」³という指摘に対して何を提示することができるか。

3. 沖縄県の諸事例への接近

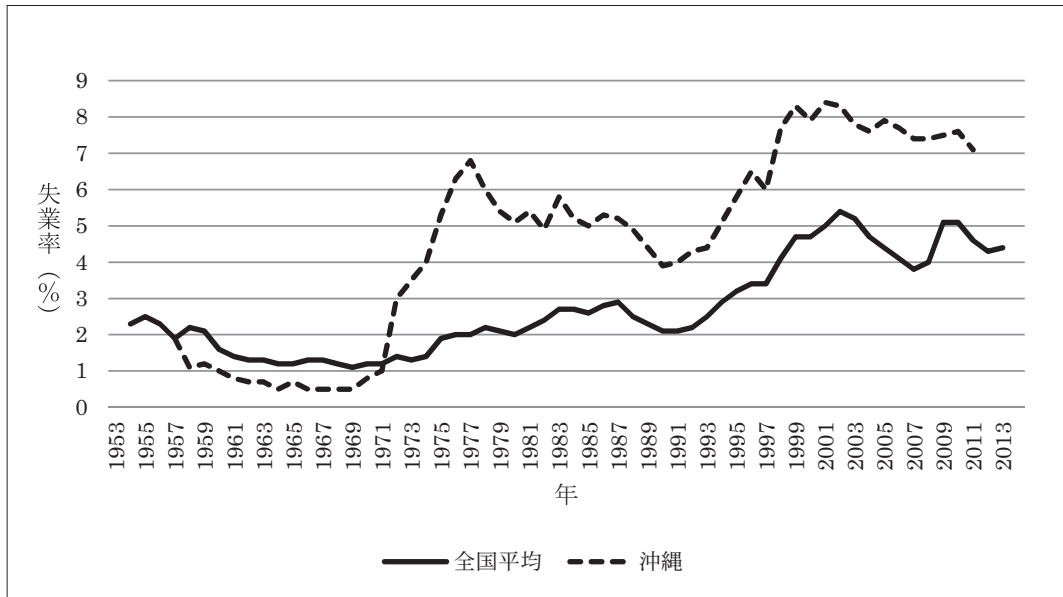
3-1. 沖縄の労働問題 —本土復帰前後の教訓—

本章では、初めに沖縄県の雇用情勢に関して概観を示しておこう。雇用情勢に関して広く知られていることは、全国平均に対する沖縄の失業率が高いことである。どれだけの格差があるかを確かめておこう。まず、表1について確認しておきたい。沖縄の本土復帰（施政権が日本に返還されたこと）を挟んで沖縄の完全失業率が急速に悪化していることが理解できる。復帰以前は1%から2%で推移しており、なおかつ全国平均よりも低い水準であり、さらには高度経済成長期の日本の数字を下回る、いわば完全雇用の状態がしばらく続いていることが特徴的である。一つの事例としては、「米軍基地は毎年約3千人の新卒若年労働者を吸収してきたが、これも（本土復帰によって：筆者注）ストップする」⁴という不安も残されていた。その反動があったと思える急速な悪化は、1970年代以降に到来している。

これらの統計を裏付ける資料があることから、本土復帰前後の動きを見ておこう。一つの要因は、1960年代後半からの本土就職の増大による労働力の流出である。すなわち、「最近沖縄から本土への雇用労働力の流入が激しく、このままだと沖縄の産業の発展を労働力の面から圧迫する恐れもあるため、改めて雇用の一体化を検討する方針である。…労働省職安局の調べだと沖縄の雇用労働力は22万人。42年に沖縄で就職したものは、新規学卒者を含めて22,500人。同年に職安を通じて本土へ就職したものは4,783人にのぼっている」⁵と報道されている。失業率が全国平均より下回っていたのは、一つは沖縄から本土への流出も指摘することができる。

しかし本土復帰が近づくにつれ、社会経済に関わる諸制度の「本土化」に伴う失業者の増加も報じられている。すなわち、「本土復帰と同時に職を失う沖縄県民も少なくない。15日からの本土の専売（たばこ、塩などの国家独占販売制度に関わる業務の委託を受けた日本専売公社に関連する諸法規の適用：筆者注）、関税制度が適用されるため、まずたばこ関係では、琉球煙草、沖縄煙草、オリエンタル煙草3社従業員595人のうち専売公社へ横すべりする225人をのぞいて370人が失職。また、通関業務をしていた24社276人は2社10数人を残して閉鎖されることになった。このほか14日には全軍労の基地労働者が155人解雇される」⁶など、本土復帰に伴う諸制度の変更にもなう「民業圧迫」、そして基地従

表1 沖縄と全国平均の完全失業率の比較



注：全国平均の値は季節調整済み値の年平均値である。

出典：沖縄県企画部統計課「労働力調査」(<http://www.pref.okinawa.jp/toukeika/long-term/long-term-top.html#2:2014年12月11日>)、総務省統計局 http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_1(2014年12月10日)。

業員の解雇に関連して、失業率が急増したのである。とりわけ復帰前後の沖縄における米軍基地の経済的役割について次の報道を記しておきたい。すなわち、「琉球政府がこのほど『祖国復帰と沖縄経済』と題する調査結果をまとめた。…それによると、①本土復帰に伴い約9万7千人にのぼる就業者数は現在の40万2千人から30万5千人に、また総人口は94万5千人から71万5千人にそれぞれ縮小する②本土経済圏への復帰によって、これまで保護を受けていた企業への影響は大きく、特に肉牛、菓子類、たばこなどの輸出は打撃を受けよう③復帰後は当然、通貨はドルから円へ切替えられるが、その場合島内資本の大量流出は必至⁷」とまとめられている。

3-2. 沖縄の雇用問題 —2010年代—

2014年現在と比べてみると産業構造を含めて社会の仕組みには隔世の感を覚えるのだが、復帰直後の状態は、かろうじて種々の産業保護に基づいた完全雇用であったといえる。時代としては、1) 海洋博の建設ブーム、2) 復帰に伴う諸制度の変更による失業者の急増、さらには3) 本土への就職者数の増加による人口流出などの諸要因をもって、本土復帰前後の失業率の急激な変化を説明することができる。このような状況から次第に本土復帰の影響を受けて、全国水準を恒常的に上回る状態が継続しているといえる。さらに本報告執

筆時点での調査（2014年11月）によれば沖縄の完全失業率は5.2%（全国3.5%）、若年者（15-29歳）は10.7%（同5.5%）となっている⁸。単純比較をすれば、若年者の失業率が約2倍であることが理解される。労働行政側もちろんこの数字に対して、「若年期の失業は初期キャリア形成に大きな影響を及ぼすとの指摘もあり、若年者が安心して働ける雇用環境を確保するため、企業に対して若年者の採用・育成について更に働きかけを行う必要がある。また、沖縄においては、就職後3年以内に離職した者の割合は、大卒で49.1%、高卒で55.5%と、全国平均を大きく上回っており、離転職等を繰り返す者も多い。このため、企業内における人材育成の支援とともに、就職後の職場定着支援等について一層取り組む必要がある⁹」という認識を有している。

労働行政側の対応および企業による雇用安定化に関して、沖縄県の「正規雇用の充実」が叫ばれることは至極当然の動きである。さらに官民共同により「沖縄労働局（谷直樹局長）は1～3月の3カ月間、沖縄県と連携して正社員就職実現キャンペーンを展開する。県内の非正規労働者の割合は全国ワーストの状況が長年続いており、雇用改善に向けて3カ月間の数値目標を初めて公表する。県内5カ所のハローワーク（HW）窓口で、事業主に正社員求人者の提出も直接求めるなどこれまでにない新たな対策に乗り出す。労働局はキャンペーンの柱として「4本の矢」（同局関係者）を設定。(1)正社員求人を7千人分（昨年同期比400人増）以上確保(2)正社員就職2,100人（同200人増）を実現(3)未内定者やフリーターなど若年・新卒者の就職支援を強化(4)助成金制度の周知で事業主の取り組みを促進―が具体的な内容だ¹⁰。と指摘されている。上記の通り、行政によって解消策が講じられていることは事実である。では、行政主導による改善策のみで問題が解決に向かうかといえ、十分とはいえない。職業志向や進路決定に際して、若者を受け入れている教育機関の果たす役割にも触れておかなければ、社会的責任を果たしているとはいえない。

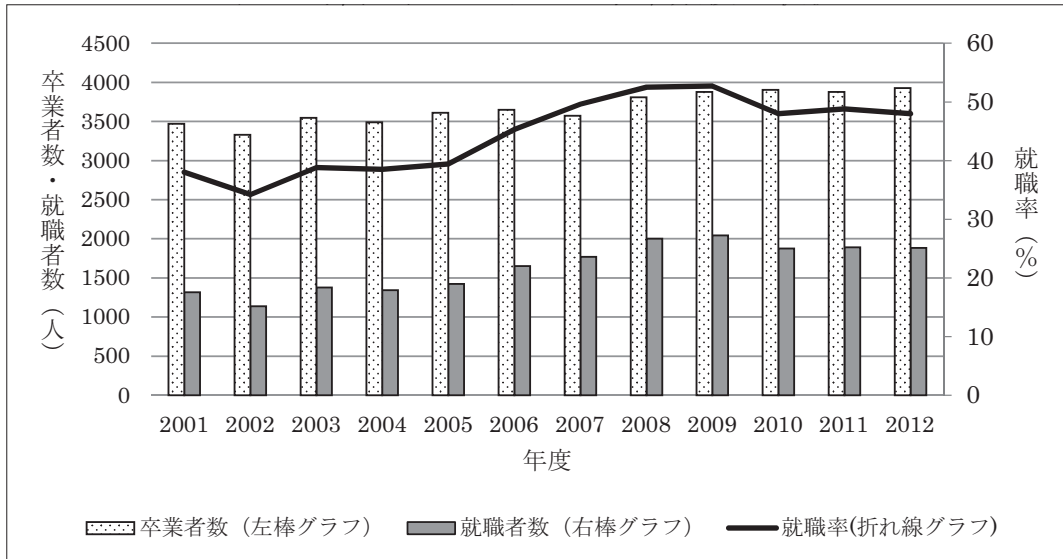
3-3. 沖縄国際大学の事例

次に、先述の理論的検証を背景とし、なおかつ地域的課題として沖縄県全体や、場合によっては沖縄国際大学のデータを利用して検討を行うことにしたい。

まず表2は文部科学省「学校基本調査」による沖縄県内の卒業者数、就職者数などから算出された就職率の推移を示している。この表を見る限りでは、いわゆる「リーマン・ショック」（2009年）やその他の諸般の景気変動とは必ずしも就職率がリンクしていないことが分かる。むしろ、デフレといわれている2009年以降でさえ就職率が下降していないことが示されていることは、沖縄固有の問題が横たえられているようにも思われる。ということは就職率が景気に左右されるという状況は、「神話」として払拭されなければならない。もしくはタイムラグも考慮されるべきところであるが、それでもなお就職者数は大幅な減少を見ることはできない。いずれにせよ沖縄の地理的特性やその他の諸条件によって大学卒業時点での就職率は、全国に比べても相対的に低い状態である。たとえば、

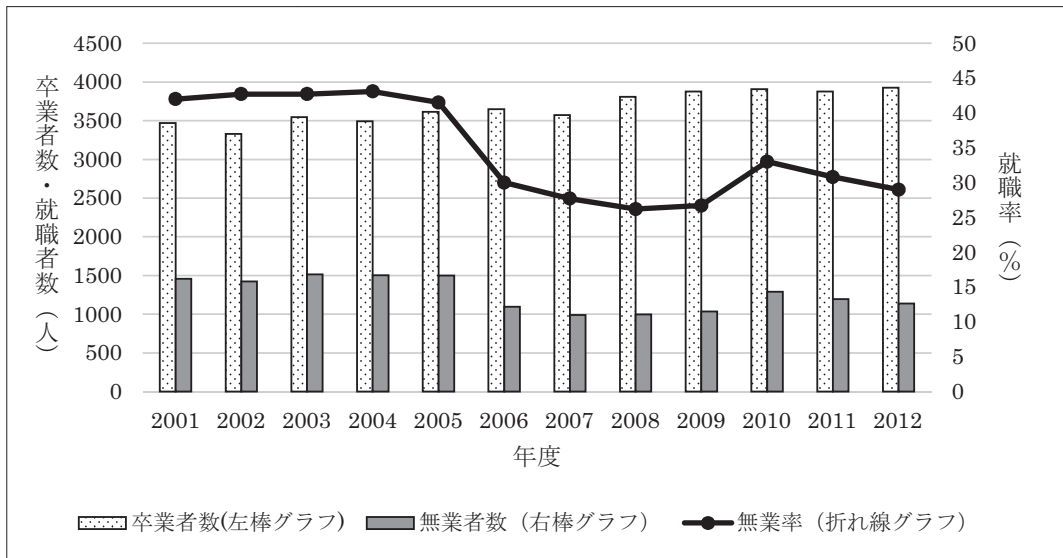
次に表3における無業者の特徴を見ておこう。無業者とは「ふだん仕事をしていない者、すなわち、ふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者」¹¹と定義される。善意に解釈すれば、卒業の時点で進路未決定ではあるが、次の進路に向かって

表2 沖縄県における大学卒業後の状況



出典：文部科学省「学校基本調査」各年版。

表3 沖縄県の卒業生における無業者の割合



出典：表1と同じ。

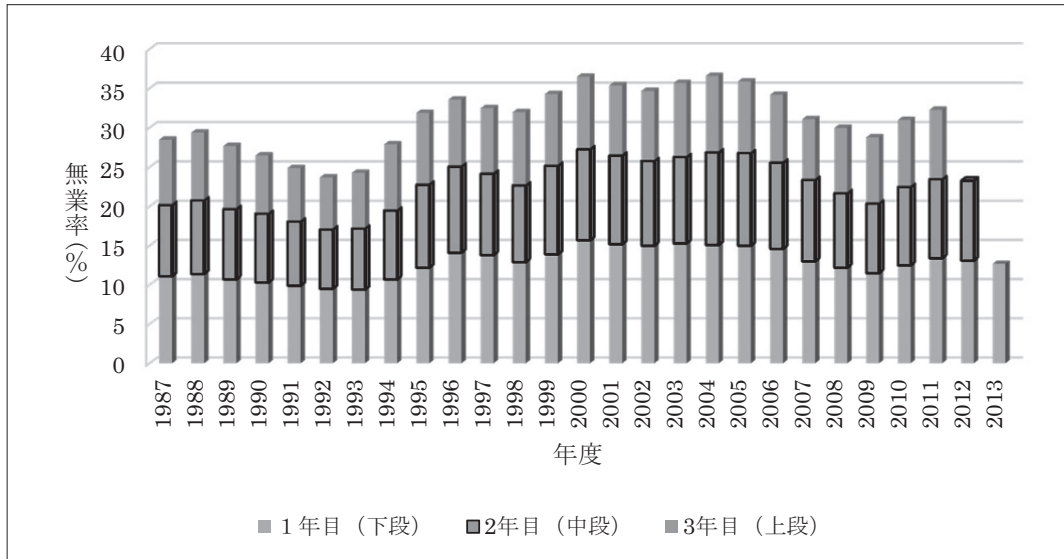
の準備のための時間ととらえている場合もある。たとえば、公務員採用試験の受験対策や様々な資格のための準備期間という意味であり、無業者とは有業者になるための過渡的段階であるという意味合いである。大学卒業者の中には奨学金の返済を余儀なくされる事例もあることから、単に「家族への甘え」によるものとは指摘できない。

表4で示した3年以内の離職率は、非正規社員や社員の格差の問題が顕在化する以前から存在した現象であることが理解できる。たとえば1987年の離職率が28.4%であったこと、1990年代のバブルの時代でさえ20%を常に超過していることを鑑みれば、2011年の32.4%という値は10ポイント前後の増加を意味することになる。

さらにミクロで見て沖縄国際大学の場合を表5で確認しておこう。就職内定率は70～80%で推移しているのだが、その一方で卒業者と就職希望者の差が400～500人であることに留意が必要である。すべてではないにせよ先の表3で示した沖縄県内の無業者が1,000人強であることを鑑みると、概して半数近くの若者が本学卒業者であると推察されるところである。科学的根拠を提示する必要があるのは、本学の進路状況の精査が指摘されるところでもあるが、沖縄県内における本学の学生規模から見ても影響は少なくない。確かに学部や学科が「三つのポリシー」を掲げてはいるものの、今後は特にディプロマポリシー(学位授与方針)の実質化が求められるところであるし、日ごろの教育を通して進路決定率の向上が図られる必要がある。進路決定率の向上には、キャリア教育のみならず、FD活動の強化が必然的に伴うことになる。なお、FD活動とは「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。その意味するところは極めて広範にわたるが、具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる¹²とある。だが、本学の場合を自己批判的に説明するならば、授業に関するアンケートがどのようにFD活動に反映されるかという点に弱点を有していると言わざるをえない。世代が変われば学生の気質も異なるのは必然であることから、あらゆる講義の改善が求められることは当然のことである。

そもそも雇用のミスマッチとは、「就職したい企業」と「就職できる企業」との関係、さらには労働市場における需給ギャップなど、様々な要因による現象を説明したものである。問題は、少なからず存在している雇用のミスマッチに対して、どのような対策を打つべきか、ということであり、なおかつ社会に学生を送り出している大学としての責任という意味も込められる。とりわけ、「大学は就職についてどのような取り組みがなされているのか？」という課題に対する説明責任が求められる。いわゆるアカウントビリティである。

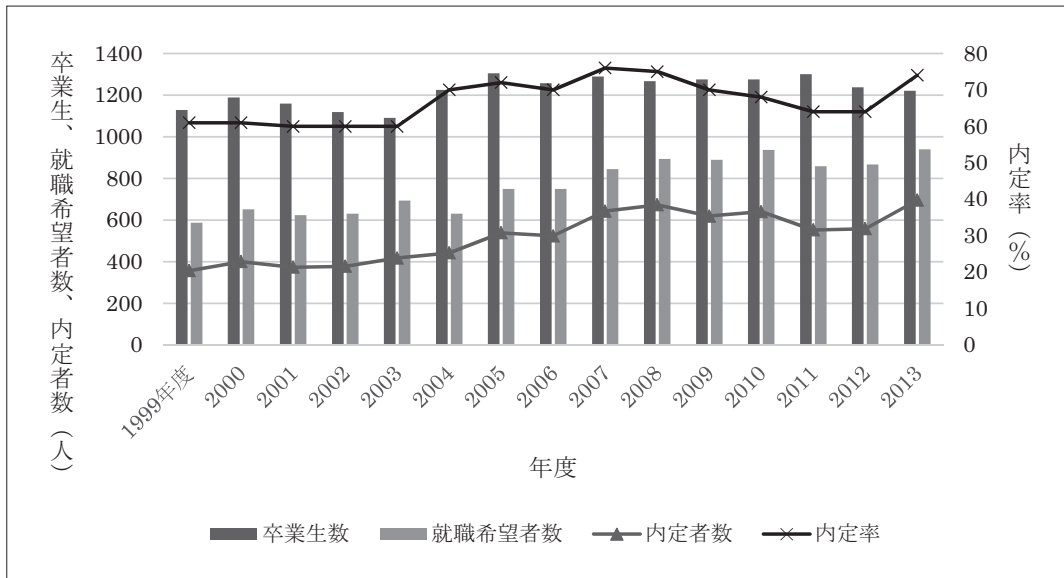
表4 新卒者の3年以内の離職率(全国)



出典：厚生労働省ウェブサイト

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-01.pdf>:2014年12月10日)。

表5 卒業生、就職希望者数、内定者数、就職率の推移



出典：沖縄国際大学キャリア支援課資料。

4. デンマークの概況

4-1. 概況

まずは北欧の国デンマークの教育事情を少し見ておこう。「国民学校—大学の授業料は原則無料。教育関連の公費支出は国内総生産（GDP）比（07年）6.6%で、経済協力開発機構（OECD）の中でデータを比較できる28カ国中2位という高水準だ。教育への手厚い支援の原資は所得税率40～60%、消費税率25%という重い税負担だ。食品にも25%かかる」¹³と記されている。いわゆる高福祉高負担の特徴がこれらの記述で見ることができる。

わが国との交換留学生も少なくない状況において、デンマークの教育費用、とりわけ授業料については「授業料：通常、協定校間の交換プログラムに参加する交換留学生などの場合、授業料は免除されますが、交換留学以外の個人による留学、EU / EEA加盟国およびスイス以外の国からの学生に関しては有料です」¹⁴である。また、「『教育は福祉』という理念があるフランスやオランダでも学費が上がっている」¹⁵ことから、今後とも欧州の学費も増えていくものと思われる。しかし教育が福祉であることは、「大学で専門の勉強をすることが職業能力を高め、積極的労働市場政策として有益であると認識されているからこそ、直接・間接の教育費用を社会全体で負担することに合意がある」¹⁶ことに理由がある。

このような状況においてデンマークでは、フレキシキュリティによる展開を行っていることも広く知られているところである。このフレキシキュリティとは、「フレキシビリティ」（柔軟性）と「セキュリティ」（保障）の造語で、デンマークで始められ、欧州連合（EU）で注目されている。(1)解雇しやすい労働市場 (2)手厚い失業給付 (3)職業訓練の義務づけ——が特徴¹⁷である。さらに説明を加えるとすれば、「デンマークでは、職業訓練や社会保障を手厚くする「フレキシキュリティ」という制度が定着している。主な都市にある公立の職業訓練校は、地元の経営者と労組の代表が需要に合った学習内容を決め、政府と企業で費用を分担する。さらに今年（2013年：筆者注）、政府は職業訓練を強化する方針を決めた。ほぼ10年ぶりの抜本改革として、来年以降に動き出す見通しだ。『エネルギーや情報通信など最前線の分野の訓練が遅れている。高度で新しい技能を習得できるように1～2週間の公的訓練コースを新設すべきだ』（最大労組LOのモーテン・スミストラップ氏）という労組側の要請に応えた。新興国が台頭し、技術力を高めていることへの危機感が背景にある。教育省の担当局長ヘンリック・サクストーフ氏（58）は『人づくりが国の命運を左右する度合いが一段と高まっている。人材育成を怠っていると、必ず大きなツケが回ってくる』¹⁸という視点がある。

さらにデンマーク社会において「失業者は目標を再就職に設定した様々な支援を受ける。基軸は個人の特性に応じた『オーダーメイドの再就職計画』であり、失業者の学歴・職歴・性向・健康状態などから再就職能力を評価する。職業安定所の職員は再就職能力を評価するノウハウの習得が求められている。職業訓練制度も充実している。失業者だけで

なく就業中の者も適宜利用できる。目指しているのは、職業能力のレベルアップである。その特徴は、(1)学校教育と連携がはかられている (2)プログラムは政労使の3者が権限と責任を負って策定される (3)訓練費用は公的助成があり安く利用できる (4)訓練は必ず現場実習を含む——などである。この基盤として「生涯学習社会」が成立していることが挙げられる。高校のみならず大学・大学院の授業料はほぼ無償であり、手厚い奨学金が給付される。注目すべきことに、01年に職業訓練教育の管轄が労働省から教育省に移管され、教育と職業訓練の管轄が統一され、一体的に管理運営されることになった。デンマークの国民負担率（国民所得比）は67.8%（日本は38.5%）と高い（10年）。だが手厚い生活保障と生涯教育により雇用の柔軟性が実現し、経済の活力も生み出しているのである。黄金の三角形は福祉国家の生活保障システムを基盤とする。これがなければ、労働者は解雇に強く反対することになる。日本の雇用制度改革が労働者の職業生活を不安定にさせるとすれば、それを補う生活保障システムを準備しなければならない。その際には、雇用保険の充実を基軸に置くべきである¹⁹。

4-2. 事例研究としてのチューリップ社

沖縄県における主要な食品としてランチョンミート（ポーク缶）がある。単に「ポーク」と呼ばれているが、豚肉とは区別される食品である。その供給元はミッドランド、ホームル、チューリップ、あるいはプライベートブランドによってなされるとともに、沖縄県内の商社を通して小売店の店頭に並べられている。ポーク缶は、米国文化の流入とともに沖縄にはランチョンミートが普及しており、日常の食生活を支えている。

ここでは、デンマークに本社を置くチューリップ社を事例にフレキシキュリティとの関係の説明しておきたい。同社の設立は1887年であり、現在の社名に変更されたのは2002年のことである²⁰。また沖縄にある企業は、チューリップ・フード・カンパニー・ジャパン（株）沖縄支店²¹である。同社の本社はデンマークのラナース（Randers）という都市に所在している。所在地は、ラナースのTulipvej1番地にあり、首都コペンハーゲンから鉄道とバスを乗り継いでおよそ4時間の距離にある。チューリップ社とはデニッシュ・クラウン・グループ（Danish Crown Group）の一構成企業である。写真1が本社であり、併せて写真2のように敷地内に食肉加工場も併設されている。2012年における調査では、主に学生と企業を結ぶ上での雇用対策について、聞き取ることを目的として実施された。チューリップ社は、デンマークという福祉国家の体制の下で、半年に及ぶインターンシップ制度を導入し、主にオーフス大学（Aarhus University）からの学生や大学院生を受け入れている²²。いわばフレキシキュリティとは、政労学使の合意の下で様々な相互扶助が行われるとともに、他方では大学の授業料が無料であるが故になし得る制度であり、さらには企業側にも企業研究コストの負担を軽減することができるなどの特徴を有している。

また加工している商品としては、缶詰肉の他に、ベーコン、冷凍肉の薄切り、ミートポー

ル、サラミ、豚挽肉およびスープなどを製造している²³。このうち、沖縄では、浦添市に本社を置く富村商事を通して小売店で販売されている²⁴。沖縄には現地法人として、チューリップ・フード・カンパニー・ジャパン（株）沖縄支店が2002年に開設されている²⁵。

写真1 チューリップ本社



出典：筆者撮影（2012年9月18日）。

写真2 本社に隣接する食肉加工場



出典：筆者撮影（2012年9月18日）。

写真3 本社受付・エントランス




出典：筆者撮影（2012年9月18日）。

4-3. チューリップ社の職業訓練

では、沖縄にも普及しているポーク缶を製造するチューリップ社ではどのような職業訓練が行われているのだろうか。特に若年者雇用に対する取り組みを本節で検討していこう。先述のようにデンマークにおける大学の授業料は無料であるし、大学間の格差も存在しない。そのため、学生も将来の就職に直結するインターンシップを日本より長期にわたって実施してもメリットがあり、負担も少なくすむと理解できる。日本型経営と呼ばれてきた時代には、新卒一括採用と実地訓練（OJT: On the Job Training）などが企業によって提供されてきた。そのうち後者は、とりわけ文系大学を卒業した学生には初年次研修を

図1 チューリップ社の採用方針など



TULIP

Recruiting policy on younger age

- **Office trainee**
2 years internal training for graduates who have a diploma in commerce from a business college (3 years)
- **Graduate programme**
2 years rotation system for candidates who have a MSc in Economics Business Administration from a university/business school (5 years)
- **Internship**
4-5 months unpaid training during the study MSc in Economics & Business Administration. Primarily from the University of Aarhus (Logistics and Supply Chain Management)

TULIP

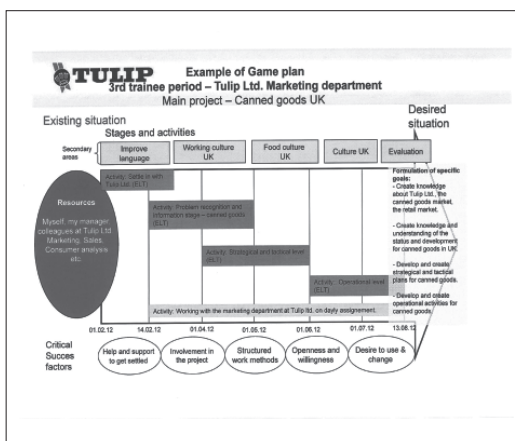
Graduate programme - Purpose

- Establish a pipeline of leaders / key persons with academic background + practical and international experience
- Possibility of ongoing performance assessment and development (professional and personal)
- Ensure the realization of synergies by having staff with extensive organizational experience (DC/Tulip + affiliates)

TULIP

Graduate programme – which departments?

- Purchase Department
- Sales with focus on supply chain
- Marketing
- Exports – pork - in DC
- Tulip Ltd. in UK (Marketing and Production Technique)



出典：チューリップ本社にて実施されたプレゼン資料（2012年9月18日）。

もって対応に当たり、企業ならではの教育プログラムが展開されてきた。一方チューリップ社の場合は、日本のインターンシップとは異なり、いわば無給の初年次研修であるといえる。日本の場合に支払われる給与相当分が、デンマークでは単位となって提供されることに特徴があるといえる。

チューリップ社の場合は地元にあるオーフス大学からの4～5ヶ月におよぶ無給のインターンシップ学生の受け入れや2年間のジョブローテーションなどを行うことにより、日本よりも長期戦略をもって若年世代への教育が実施されていることは明白である。背景には企業のみならず、大学や政府、労働組合などあらゆるステークホルダーの協力なくしては成り立たないと思われる。そして最後のページに掲載されているとおり、人材教育のための標準プランが構築されており、わが国のような雇用のミスマッチを防いでいると位置づけられる。とりわけ最後の事例においては、英国法人向けの人材育成プログラムであり、語学、労働環境、食環境などを学ぶこととなっている。

5. 大学の社会的責任としてのキャリア教育

キャリア教育とは何か。すでに幾多の議論が展開されているところであるが、「キャリア教育は、子ども・若者がキャリアを形成していくために必要な能力や態度の育成を目標とする教育的働きかけ」²⁶である。すなわち、狭小な見解としての就職という意味のみを指すものではなく、進学、起業、資格取得、ボランティア活動など、本人の人格形成状に必要な社会学習ともいうべき概念である。近隣する用語にはサービスマーケティングも存在する。

大学の社会的責任を論じるには、まず沖縄国際大学の置かれた背景そして、解決すべき社会課題が指摘されなければならない。すなわち大学が社会的責任として利害関係者への説明責任が課せられるわけである。利害関係者とは、学生のみならず、父兄、教職員、地域社会、行政当局、取引先業者などであり、大学となにがしかの関係性を有する組織・個人である。いわば企業の社会的責任論(Corporate Social Responsibility)を基礎としながら、大学の社会的責任論もいくつかの研究がなされてきた。このことから大学とは、社会の多くの利害関係者を有していることが理解できる。一般に大学の社会的責任論を説明可能な分野はいわゆる自然科学系である。自然科学の先端研究が産学連携、産官学連携として新製品の開発や課題解決のために有用な研究と製品化が行われている事例が少なくない。一方、社会科学や人文科学における大学の社会的責任論で指摘できることは、地域活性化である。近隣の商店街の活性化のために社会・人文科学の知恵と生かされて持続可能な取り組みも見ることができるようになった。

これらが持続的に展開されることにより、教育を通じた進路選択の決定を促すことができるし、不本意入学の減少も期待されることである。教育効果と退学者・除籍者の減少および進路決定率の上昇が見られるならば、キャリア教育の拡充さえ必要とされる。ひとまず上記のような方向性を意識しつつ、本学の取り組みについても若干の指摘をしておこう。

6. 企業と大学を結ぶ「教育」そして実践

6-1. 沖縄国際大学における課題

2014年度から沖縄国際大学では共通科目が見直され、そのうち「キャリア教育科目群」が新たに設置された。この科目群を導入した背景には、学部学科を問わず本学の卒業生の進路未決定が比較的高い状態が続いていることがある。自らの学部学科で学ぶ意義のみならず、本学とはどういった大学であり、卒業生がどのような進路に進み、どのようなイメージを作り上げたかを知り、今何をすべきかを考えるための科目群である。

すなわち「本科目群は、本学に入学当初から自らの卒業後の進路や就業観を育成するために設けられました。人びとの価値観が多様化した昨今、大学卒業と同時にめれなく就職にありつけるとは限りません。また大学生活を有意義に過ごしていくためにも、入学当初から進路選択の一助になるよう正課内に科目を設けました。そもそも大学に入学した目的と将来像を結びつけるための中間支援として位置づけることが出来ます。とりわけ共通科目という学部学科間の域を超えた受講生を迎え、多様な価値観と学生の学科に対する帰属意識を高めることにも重点を置いています。本科目群を履修した学生が卒業時点で進路決定率を底上げすることが期待されます」ということが特徴であり、将来のキャリア形成を支援することを目的としている。ただし、本学の場合でも多様な価値観を有する学生で構成されていることから、科目群の科目全てにおいては選択科目と位置づけ、学生に選択の余地を設けている。概要を表6で説明しておこう。

表6 キャリア教育科目群の概要（構想）

科目名	単位	受講年次	クラス数	講師	単位認定者	5年後の展開過程
キャリア入門	2	1年次優先	1	オムニバスを含む	科目群責任者	1年次を対象に8クラス開設
文章表現入門	2	2年次優先	1	一部外注（PBL）	科目群責任者	2年次を対象に4クラス開設
ジョブインタビュー入門	2	2年次優先	1	一部外注（PBL）	科目群責任者	2年次を対象に4クラス開設
キャリア・デザインA	2	3年次以上	1	外部講師の活用	専任教員	3年次を対象に2クラス開設
キャリア・デザインB	2	3年次以上	1	進路決定者の講話などを活用	専任教員	3年次を対象に2クラス開設

注：2014年度現在、PBL（Project Based Learning）は予算の関係上実施されていない。またその他一部実現できていない部分もある。

出典：筆者作成。

6-2. 各科目の概説

「キャリア入門」では大学で学ぶ意義や進路、人生設計を考える過程で、現在の自分の進路選択（所属学科も含め）について振り返る。あるいは、自分のイメージする進路や人生設計という仮説を実証（実体）化するためのプロセスを講ずる中で現在所属している学科へ改めて深い興味を持ってもらう。いわゆるオムニバス形式の講義を前提に、担当可能な教員にも講義を依頼する。

「文章表現入門」においては、ビジネス文書の記述方法を体得しつつ、①で考えたことを基底とした自己PR、自己表現によって言語化し（学科選択の意義について）思考の可視化、固定化を図る。

「ジョブインタビュー入門」においては、他学科の学生と協力しながら、企業訪問で得た様々な情報を他者へ伝える取り組みや、討議への参加を通して、観察眼や話し方、聞き方、情報の取捨選択といった力を養うと共に、そのプロセスで、学問分野に依拠する問題へのアプローチの違いがあるのか否か等にも興味を持ってもらい、他者と自分の比較によって〇〇学科で学んでいることの意味や社会（他者との交わり）において学びをどう活かすのかについても考えてもらう機会を提供する。

「キャリア・デザインA、B」において1から3の成果を踏まえつつ、自分の卒業後の姿や就業観について更に掘り下げる。また就職内定をもらった在学生や本学OBによる体験談の講話も企画する。キャリア・デザインAにおいては3年次以上の学生を対象とした共通科目であるし、3年次の履修を想定していることから、外部講師を積極的に活用する。具体的には、2014年度においては県内の企業であるヒューマン・アソシエーツ社との連携によって「県内企業の社長講話」を12回にわたって実施する。貴重な時間を割いて経営者の方々の講話を聞くため、1）遅刻、2）私語に対しては他にもまして厳しい態度で臨むことにする。また学生に対しては質疑応答できる能力を育てていく。キャリア・デザインBにおいては3年次以上の学生を対象とした共通科目の後期開講科目であることを踏まえ、卒業後の進路を決定できた学生による進路決定時期、対策、進路決定先、事業所の場合であれば試験内容、面接内容などを報告する。これを第1回目とするならば、第2回に受講生から寄せられた質問に答える形で第1回の講話の補強をしながら勧めていく。たとえば企業や団体への就職のみならず、公務員、教員など卒業後にどのような進路が待ち構えているかを同世代の、また先輩達の講話を聞いて来たるべき自分の進路に役立てることを目的としている。

6-3. 課題への対策状況

6-2で説明したように、本学の課題である就職難および無業者の抑制を目的にキャリア教育科目群が新設されたが、これが目的達成という結論には至らない。事業として緒に就いたとしかいえず、今後は定期的な講義内容の変更やさらなる無業者対策へと展開が図ら

れなければならない。そして持続可能な仕組みとして、関連部署や学外機関との連携許可も求められる。分析と対策において、キャリア教育科目群は本学の課題への対策であると位置づけられる。そして大学の基本的使命である教育を通した対策として展開していくことに特徴がある。大学を取り巻く課題に対してひとまず新しい科目群を設置して対策に乗り込むにせよ、目的と手段を峻別した取り組み、そして「持続的な改善」が望まれる。

さて、上記の新たな取り組みは、本学の課題を解決し続けられるだろうか。二者択一の解答が求められるならば可能であると指摘できる。しかし長期的な対策であるという条件が提示されなければならない。すなわち持続的な改善を進め、たとえば他大学の取り組みを参考としつつ、他の対策もひとつとなるであろう。たとえば「京都産業大学（京都市）のプログラム。様々な学部の2～3年生が、希望に沿って特定の企業の社員と半年間向き合い、『新ブランドの宣伝方法』といった実践的な課題を一緒に考える。電気通信大学（東京都調布市）では、企業の定年退職者を中心に60人余りがボランティアの補助講師を務めており、学びを助けながら企業の姿も伝えている。企業との『ふだん付き合い』を通じて学生がさまざまな職場を知り、就職活動の本番前に希望を絞り込む。そんな形になれば、企業にもメリットは大きいはずだ²⁷と述べられている。いわゆるインターンシップ、ジョブインタビューよりも、より長期になおかつより多面的に「現場」における実践、そして商品のマーケティングや実用化など、企業のCSRと大学のUSRの接点に存在する実学志向も一部では必要である。

一部と指摘するのは、やはりキャリア教育の必要性を共感できる理解者を増やしていくことに尽きる。キャリア教育とはFD活動による授業改善や学生への教育サービスの改善が求められるところであるが、概して大学という組織には次のような状態があるように思われる。すなわち「よくいえば個人主義者である。給料は大学からもらっているが、OBである場合を除けば大学への帰属意識はあまりない。自分の専門領域に帰依している。通常は教育にも熱心ではない。…教員として採用されるときに、教師の資質はほとんど考慮されない。…就職後も教えるための訓練はほとんど受けない。…最近でこそファカルティ・ディベロップメント（FD）といって教え方の研修があるが、熱心なのは一部の人だけである」²⁸からである。

先の記述によれば大学とは個人主義者でも勤めることができる事業所であり、組織的な活動にはほど遠く、集団主義的発想に基づく大学運営には課題を有するという内容である。18歳人口の漸減と大学経営の深刻化など、大学の存廃が現在以上に現実化する場合により集団主義は根付くことになるだろうが、いわば意識が一般企業に比べて低いように思われる。たとえばオランダのような「ポルダーモデル」の完成のように、自然災害という共通の課題への意識付けが必要である。

7. 改めて問う大学の社会的責任とキャリア形成

大学の社会的責任をまとめると、ステークホルダーへの説明責任とともに、知の拠点としての存在感を増し、社会課題の解決のために地域との連携を強化することに尽きる。とりわけ、沖縄における社会課題とは、就職難および雇用のミスマッチから生ずる所得格差などが提起される。このような課題をどのような手法を用いて、いつまでに解消すべきなのか。いわゆる6W1Hで大学の社会的責任を担っていく際、少なくとも指摘できることはWHOとは大学であるということと、さらにWHEREとは共生している大学の利害関係者のコミュニティであるということである。コミュニティとは、コミュニティセンターやコミュニティバスが想起される場所であるが、本報告ではさらに概念を広げて「共通の目的をもったステークホルダーが活躍する空間すべてをあらわすものである」と指摘しておく。理由は、先述のセンターやバスに限定すれば、その指摘は単に居住地域という形式的な定義になるのだが、大学の役割を考えれば、大学の発展という共通項を持ったすべてのステークホルダーの集合体という広範な概念のほうがより説得的であろう。

常に課題を掲げて対策の必要性が議論される場所であるが、翻って若者の無業者を輩出しているともいえる大学にも対策が講じられなければならない。企業と行政に頼るだけではなく、大学自らも主体性を発揮して社会課題の解決策を探り続けていかなければならない。改めて社会課題とは本報告書で取り上げた若年者の雇用だけではなく、貧困、過疎化や環境問題など、多岐にわたっている。多岐にわたるからこそ大学が特性を生かして解決に当たる必要があり、また解決に当たっていくことが存在意義となるであろう。またキャリア教育とは実施することに意義があるのではなく、継続事業が前提であり、学生の気質の変化とともに内容や取り組みの改善が常に求められる。そのためにはFD活動とも関連させて、今学生が大学にどのような教育を望み、将来どのような人物になろうとしているのか、ということ常にくみ取る必要がある。FD活動が授業評価アンケートの実施だけではなく、教育効果の測定まで発展させ、キャリア教育のいっそうの充実と評価の実質化が求められる場所である。

8. まとめ

本報告書は、まとめとして沖縄の雇用環境が全国水準に比べても「厳しい」という分析を根拠に、現状の「厳しさ」から将来の「豊かさ」へと転換するための対策を論じてきた。企業への継続雇用の要請はもちろんのこと、大学に対してもなすべき対策があることをキャリア教育科目群の中で展開してきた。ただし2014年度からの実施のため、科目群の評価に至るには早計であるが、持続的な対策をもって充実していくことにしたい。

そもそも大学の基本使命は、教育を通じた人材育成である。デンマークのようにフレキシビリティのシステムが政労使の間で合意され、社会全体で支え合う姿を日本で導入することは不可能である。かといってキャリア教育を意識することなく、ただ日本の非正

規社員のあり方のみを批判の対象にするだけでは何ら生産的ではない。そのため、大学教員として、また付属の研究所の所員として何をなすべきかを常に考えなければ、いわゆる評論家との違いを見いだすことができない。

欧米の諸事例を本学に直輸入することはおそらく不可能である。しかしその一方欧米では働くことに対して大学の取り組みが深く、より実践的な姿勢を示していることも否めない。また企業も長期無給のインターンシップ制度の導入で雇用のミスマッチを防いでいることも特筆に値する。このような事実を鑑みれば、キャリア教育の充実によって不本意入学や退学者・除籍者の減少を企図することは可能である。さらにその背景にあるフレキシビリティに関する仕組みも横たえられており、正規と非正規の格差を初めとする格差社会を基軸としながら欧米各国への長所の導入も必要であろう。また働くことに関してはキャリア教育の充実だけではなく、FD教育の一環として学生とのコミュニケーションを図ることも必要であろう。

-
- 1 『日本労働研究雑誌』編集委員会「雇用ミスマッチ」『日本労働研究雑誌』2012年9月号、2ページ。
 - 2 川田恵介・佐々木勝「雇用ミスマッチの概念の整理」『日本労働研究雑誌』2012年9月号、6ページ。
 - 3 大久保幸夫「非正規化の流れは止まらないー参考にするべきは『欧州モデル』」『エコノミスト』2009年12月22日号、34ページ。
 - 4 『朝日新聞』1970年1月10日。
 - 5 『読売新聞』1968年9月27日。
 - 6 『読売新聞』1972年5月14日。
 - 7 『朝日新聞』1968年3月5日。
 - 8 沖縄県商工労働部ウェブサイト<http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/koyo/ki-kaku/toukei/h24/h26-11.html>:2015年1月22日。
 - 9 『平成26年度沖縄雇用施策実施方針』<http://okinawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/okinawa-roudoukyoku/antei/H26/houshinhonbun.pdf>:2015年1月22日。
 - 10 『沖縄タイムス』2015年1月13日。
 - 11 総務省統計局 (<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/topics/topi710.htm>:2015年1月15日)。
 - 12 中央教育審議会「答申」、用語の説明は (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/attach/1335601.htm:2014年11月24日)。
 - 13 『毎日新聞』2010年11月30日(東京朝刊)。

- 14 日本学生支援機構ウェブサイト (http://www.jasso.go.jp/study_a/oversea_info_21_2.html#_6:2014年11月20日)。
- 15 『朝日新聞』 2014年11月25日 (電子版)。
- 16 濱口桂一郎「日本にはハードルが高すぎる北欧型雇用モデル」『エコノミスト』 2011年3月1日号、47ページ。
- 17 『毎日新聞』 2009年2月18日。
- 18 『朝日新聞』 2013年11月5日。
- 19 菅沼隆「海外に学ぶ成長戦略(中) デンマーク」『日本経済新聞』 2014年6月2日。
- 20 チューリップ社ウェブサイト (<http://tulip-okinawa.com/pc/history.php:20150126>)。
- 21 同上。
- 22 チューリップ社総輸出部長 (General Export Manager) Henning Faber氏からの聞き取りによる (2012年9月18日)。
- 23 [http://www.tulipfoodcompany.com/Our% 20Products/](http://www.tulipfoodcompany.com/Our%20Products/) (2014年12月10日)。
- 24 チューリップ社総輸出部長 (General Export Manager) Henning Faber氏からの聞き取りによる (2012年9月18日)。
- 25 チューリップ・フード・カンパニー・ジャパンウェブサイト (<http://tulip-okinawa.com/pc/history.php:2015年1月28日>)。
- 26 「高等学校キャリア教育の手引き」14ページ (http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/16/1306818_04.pdf:2014年11月23日)。
- 27 「社説」『朝日新聞』 2014年10月26日。
- 28 濱田康行「地域活性化と大学」同編著『地域再生と大学』中央公論新社、2009年、41ページ。