

東京都立産業技術高等専門学校 第2期第3回運営協力者会議議事録

- 日 時：平成26年1月10日（金）15:00 開会、17:00 閉会
- 場 所：秋葉原サテライトキャンパス会議室
- 出席者：松田正雄委員、内田由美子委員、太田邦博委員、村西明委員、中村真一委員、
吉野学委員、荒金校長、田原副校長、小久保管理部長、富永教務主事、
渡辺教務主事、村中学生主事、中島田学生主事
- 座 長：松田正雄委員
- 副座長：村西明委員
- 進 行：小久保管理部長
- 欠 席：鈴木一哉委員、杉山裕一委員、横山征次委員、十河慎一委員
- オブザーバー：杉山準様、進藤次期キャリアセンター長

（挨拶）

主催挨拶

議事（概要）

議題 キャリア教育について

荒金校長

（今回の議題の趣旨について説明）

中島田学生主事

（産技高専のキャリア教育の現状と課題について説明）

吉野委員

キャリア教育に関して、何が悩みなのか。また、キャリア教育の狙いや目的について教えてほしい。

中島田学生主事

本校は就職率 100 パーセントが目標であり、ステップアップのためではない離職については検討する必要がある。また、在学生だけでなく、キャリアアップを望んでいる本校の卒業生に対してのリカレント教育等も担っていく必要があると考えている。そのためにはマンパワーが必要であり、難しい状況ではあるが、将来はそういう形でキャリアを捉えていく必要があると思う。

太田委員

納得できる部分はあるが、学生一人一人にキャリアに対する認識を持たせるための具体的な対策はどのようなものかが弱いと思う。

また、「自己発見」という言葉があったが、私自身この言葉の意味があまりよくわからないが学生はどのように理解するのだろうか。

中島田学生主事

この「自己発見」とは、学生に本校に入学した目的に立ち返ってもう一度考えてもらうことである。そして、今後、どのような方向に向かおうとしているのかということ自身に問うことである。しかし、本校も進学率が上がってきており、進学のために本校に入学する学生が増えていることも確かである。

太田委員

自己理解を深めるステップ 1 から社会人・職業人としての自立に向かうステップ 4 までを、一貫して「自己発見」のために行うのではないと思う。最初に「自己発見」と言われると、それが完結してしまえば後は勝手にやるように、という感じを受けてしまうのではないか。「自己発見」というものをもう少し具体的に分解しながらやっていけばよいと思う。

何に興味を持つのか、また、興味が無くても与えられたテーマに対して課題を見つけ、それに対してどう向かっていき、そこから興味を見つけるということが常に求められている。どのステップにおいても同じことが求められている。ステップ 2 の「カタリバ」は非常に効果が高いと思う。「今の自分と将来を結ぶものは？自分の意見をしっかり持って将来を語る」ということにすべて集約しているのではないか。

ステップ 3 の「自己表現力・コミュニケーション力を育む」ということに関して、ブレインストーミングが有効だと考える。アメリカでは多用されているが、ブレインストーミングとは、一つのテーマに対していろいろな発想をし、他人の発想を否定しないで良く聞き、それを理解し、さらに自分がそれに対して上乘せをしていくという発展性を持った意見交換のことであり、非常に面白いと思う。このような場を与えていくと、興味をどうやって持つか、また、興味は自然に湧いてくるものではない、ということがわかる。与えられたものの中から興味を持つように仕向けて行かなければならないのではないか。そこが教育の一つのポイントだと思う。自分の将来に対する興味や、今やっていることに対する興味、人間関係の中の社会人としての興味というような、積極的な心を形成するような流れを作ったらどうか。

村西副座長

自分自身を理解するというキャリア教育は早すぎるのではないか。昭和 40 年代、50 年代

の高度成長時代のような、ある程度人生のゴールが見えた時代は、早めに自分自身を見つけてそれに向かって一直線に行く人生一路のような世界であったかもしれないが、今は人生多路の世界で、自分で人生のゴールを見つけていかなければいけない時代である。早く決めるというキャリア教育自体がいけないというわけではないが、早く決めすぎたためにこう思ったけどやはり違っていた、そんなはずじゃなかったといって大学に入って勉強してみようか、別の業種に行ってみようか、ということになった場合に、環境の変化に対応できる力を学んでいく必要があるのではないか。自分自身を振り返っても、自分に合う先生もいたし、合わない先生もいた。人生はある意味、運のようなこともある。自分にぴったり合うものを全部用意してもらうなどということはありません、そうではなく、自分が与えられた環境の中で、自分で考え、その環境の中でベストを尽くすことが求められている時代である。

先ほどの話で、スキルアップや大学進学などが挙げられていたが、どういう理由で離職しているのか。

中島田学生主事

精査していないが、大企業に就職した卒業生の離職は、「希望した職種ではなかった」というのが大きな理由である。また、海外派遣を求められた際に、短期なら良いが2~3年というスパンでは無理という理由で辞めた卒業生も多分にいる。海外派遣を求めて就職する学生がいるのも確かではある。

村西副座長

そうだとすると、事前にわかることもあるだろう。変化の中でもなんとか頑張ろう、自分を変えていこうということがあれば解決できることもあるだろうし、離職することが悪いわけでもなく、人生多路だということを知ることも必要だと思う。

松田座長

中小企業の製造業を考えた際、一般の社員が世界の情勢やものづくりの変化に本当に疎い。産業が変化しており、日本の技術レベルをどんどん上げないと間に合わないということを周囲からなかなか聞き取れないでいる。中小企業の経営者は、100パーセント受注産業であるため、必然的に技術的なことから経営感覚のその先のことまで考えている。技術だけのキャリアではないので、このことを工業系のキャリア教育の中に十分入れないといけないと思う。

太田委員

社会情勢に対して疎いというのはわが社でも同じである。品川区との関係で、いろいろな人と話をするが、区役所の人が社会情勢に詳しいかということそうでもない。彼らも一生

懸命勉強しているが、私からすると当事者ではないように思える。先生方は社会情勢や情報に疎いことが悩みと言っているが、本当に幅が広いし、奥が深いので全体的に把握することは非常に難しいと思う。

しかし、全てのことを理解しなければならないという前提を外して、一転突破で、自分の専門の中で世の中との比較、比較優位であるとか劣っているとかという認識をし、そこから他業種を類推していくようなやり方をしたらいいのではないかと思う。

自分は自動車であるが、自動車の環境予測は非常に厳しいもので、たとえばトヨタの中でも、今、ワーゲンと何が違って、どっちが強い、弱いということを明確に把握していない人もいる。しかし、その部署の専門の人たちには、ここだけは負けられないということがある。自分の専門を中心にして、まず考え、そこから類推していき、またいろいろな人の話を聞くということが重要なのかと思う。先生方にも、中小企業に来て、どんな仕事をやっているかを見てもらうとより具体的になるのではないか。

中村委員

採用する立場からキャリア教育について考えたい。企業が求める人材はどういうものか、といった時、高専の場合、専門性が明確であり、卒業した学生の志向もある程度明確であり、どういうところで働きたいのかということが進路として決まっているので、我々もある程度わかる。

そういう中でも、リーマンショック以降、採用人数もかなり減ってきており、2010年以降は、技術職は半数以下になっている。そういう時に一番求められるのは即戦力になってほしいということである。就職してすぐにその職場の仕事ができるということではなく、早く成長してくれるという意味である。即戦力は、技術者の場合2つあり、1つは例えば機械の勉強をしてきた人は機械系の職場の中でそのテーマに対して一人前の仕事ができるように立ち上がってくれるということ。もう1つは人間として、社会人として早く立ち上がってくれるということ。社会人基礎力と言われているが、職場に入って、きちんとコミュニケーションをとり、その職場で前向きに仕事をしていける人間力としての立ち上がりの方が大切で、こういうことを身につけている人は、例えば4~5年かけて立派な社会人になるところが1~2年で戦力になれるので、そういう人に来てほしい。そういう人になるようなキャリア教育をお願いしたい。

このことを具体的に高専の5年間の教育の中でどう取り組むかということがポイントである。そういう人材を早く育てるための環境を用意するのは企業の責任だと思うので、OJTを含めてそういう環境を整えて、その両輪で社会人として早く立ち上がってもらうことがキャリア教育に期待することだと考えている。

キャリア教育に対して企業ができたこと、配属された人に対してできることは、我々の責任であり、当然やらなければいけないが、その前の段階で、企業ができたことがあれば教えてほしい。

また、先ほど離職率の話があったが、ミスマッチということもあるし、キャリアアップということもあるのでひとくくりにはできないが、ステップアップなどということはその人の人生の選択である。

わが社は離職率が約 2~3 パーセントと低い。我々が心がけていることは、志望度の高い人に来てもらうということである。どこの会社でも同じだが、この会社に入りたいといって学生が来てくれるが、本当にその会社のことを知っていて入りたいという学生は、希望した部署に配属にならなくてもちょっと頑張ってみようという気持ちが強い、というのが職場の声である。本当にその会社の社風、そこで働く人を知った上で志望度を持って入ってくれば、職種が違って離職は少ないと考えているので、きちんと企業研究する機会を多く持ってほしい。

松田座長

中小企業の場合、最初からキャリアを積んで、職業の力を付けてくるというのは難しいと思う。そこで、周りの社会の環境を教えながら、どうしてこうなったのかということ小さいことから話していくと、社員が自主的にやるようになる。キャリア教育は非常に大切なことだと思うので、学校側も上手に学生に指導してほしい。

村西副座長

先生の負担もどんどん増えてきているが、それは結局、学生に影響が出てきてしまう。先生が元気になって、学生の将来のことを考えてあげようという環境を作るのがキャリアセンターではないか。うまく分担しないと、なんでも先生のせいにしても無理だと思う。先生が社会の情勢や情報に疎いとあったが、先生方は自覚しているのか。

中島田学生主事

非常に疎い先生がいるのは確かである。

村西副座長

その時に、先生は、そんなことはないという感じなのか、それとも謙虚にその事実を受け止めているのか、そこによってもだいぶ違う。先生側の教育が必要となるのか、社会の情勢についてはキャリアセンターに任せるのか、というように分担しないといけないと思う。

杉山オブザーバー

キャリア教育を 5 年間で考えられるのは高専ならではの強みである。また、担任がいるということも強みだと感じている。

太田委員も言っていたように、自己発見は 1, 2 年で区切ることはないと思う。1, 2

年生には、高専は普通の高校とは違うということを再認識してほしい。

また、産技高専には、関東の強みというものがあるし、2大学1高専というスクラムも強みだと思う。

先生が社会情勢に疎いということに関して、先生の中の企業経験者や高専出身者の分布を見て偏りがあり、そのようなことが起きているのなら問題だと思うので、そういう調査をした方がいいのではないか。

企業から見ると、よく気が付く人に来てほしい。例えば「ほうき持って来い」という指示に対して、塵取りとゴミ箱まで持ってくるような小さな気付きを、どうやって教育するかということは会社の中でも教育の現場でも悩みである。これからは「気付き力」がキーワードになってくるだろう。学校だけでなく、家庭の中などいろいろなところでも学んでいかなければならないと思う。

企業側の反省点としては、インターンシップを受け入れる開発現場と、採用部門が離れており、インターンシップで受け入れた学生が不採用になってしまうことがある。こういうところが連動できればと思う。

また、希望や要望などを企業に伝えてほしい。企業側も要望される方が動きやすい。教育現場も企業に甘えてほしい。

中島田学生主事

インターンシップは学生にとっても教員にとっても非常に大きなファクターである。インターンシップに行くに当たり、会社の調査を行うが、希望しても校内の審査で落とされる。やっと派遣先が決まると、始業時間までに会社に行くためには何時の電車に乗るか、というような話から始まり、学校の看板を背負っていくということを自覚してもらってからインターンシップに参加させる。このことにより、非常に高い評価を受けている。

その際、教員がインターンシップ先に赴き、学生の様子や、求める学生についてやり取りをする。最終的に学生の評価をもらい、その後、学生は体験について発表を行う。この発表が低学年に向けてのメッセージになり、非常に有効である。この発表の際には、企業の方もお見えになり、その際にも情報交換をさせていただいている。我々はこういう場面でしか企業と接点を持っていないので、インターンシップを十分活用して、我々のスキルアップを図る必要があると考えている。

太田委員

学生にとって、見てくれている、問題があれば相談に乗ってくれる、やったことを認めてくれる、きちんと評価してくれるという安心感が大事なのではないか。そうすることで、自分をよく理解してくれているという人間関係が結ばれ、一生の恩師になるということが大切である。学校というのは、行動における成果を本人にきちんと認識させ、それを周りが認めるということが一番大事なことだと思う。

インターンシップも当然それに関わることで、インターンシップに行くことにおける学生と教員との信頼関係や、企業との信頼関係など、学んできたことに対して発表をし、それを認める、ないしは意見を加えるという循環が教育だと思う。担任にはそういうところを常に意識しながらやってほしい。

先ほどの気づきの話に関連するが、大事なことは、物事の構造、構成、目的を読むということである。こういう機械を作りたいならこういう要素が必要だ、などというプロセスが必ずあって、そういうことを常に意識させるような教育が技術的なものの中にもあったらよいと思う。

内田委員

人は団体の中で生きていくので、いかにして自分を生かしていくかということが根本になると思う。人の話を聞き、立場を理解し、その中で自分はどう動いたらいいか、自分の目的に対していろいろやっていかなければならない、ということをも自分で上手く構築できるように教育するのが学生にとって一番いいのではないか。

わが社の社員は、運動部に入っていた学生は違うという。団体生活の中で、お互いに励まし合い、強力な相手とぶつかりあうと、お互いに一生懸命頑張り、チームが強くなるということに繋がっていく。

高専の学生も一生懸命やっているとは思いますが、物足りなさを感じることもある。自分の置かれている立場をもう少し上手に生かしてほしいと時々思う。あいさつや、相手を思いやる心が欠けている場合があるので、そういう教育もしてほしい。学生にはいろいろな体験をしてほしい。

中村委員

内定を得た学生に共通するのは体育系の部活で懸命に努力した経験を持っていたり、リーダーの経験があったり、礼儀正しいということである。そういう人間的魅力を備えることがやはり一番大切であるが、どういう教育があればいいのかということは、非常に深く難しい問題だと思う。

また、早いうちからやりたい職業を見つけている学生には、目的意識を持って充実した学生生活を送っている人が多いので、自己分析を早めに始めるということは非常に大事だと思う。

吉野委員

会社に入ると自分が思っていたイメージとまったく同じということはないと思う。その時に大事なことは、そのギャップをいかに乗り越えて、自分のやりたい方向に持っていくかという力である。その力があれば、ギャップがあっても最終的にやり遂げることができる。技術者の場合、なおさら技術の発展が早いので、5年経てば全然違う技術になってしまう

うが、そういうことをいかに乗り越えていけるかということだと思う。

離職率の問題については、私のところは研究に特化しているので、そういう意味でもステップアップとして次のところに行く人も多く、決して離職率が高いから悪いというわけではないのではないか。

松田座長

いろいろな良い意見が出たが、ここで議論を終了する。キャリア教育に関する提言をまとめ、次回の会議で議論する。

本日はありがとうございました。

荒金校長

貴重な意見をたくさんいただけてよかった。

先生方にとって、担任を持つことは非常に大変なことである。最近では大学にはキャリアアセンターができて、社会人などにも入ってもらい懇切丁寧な指導をしている。高専もそういう時代なのかと思う。一朝一夕にできるかどうかは別として、外部の方に入ってもらい、担任を助けてもらうことに加えて、学生の指導もしてもらうことを考えていく必要があると感じた。

また、就職後、希望の職種でなかった場合でも、それを乗り越える力を学校としても養っていくことが大事だと思った。カタリバについても続けていきたい。

小久保管理部長

次回の会議は7月頃を予定している。議事録は後日郵送する。

松田座長

以上をもって閉会とする。長時間ありがとうございました。