

## 企業の採用人事にみる教育評価

大賀 喜夫

### 企業の学生評価のポイント

企業の採用担当者が学生を評価するポイントを上げれば限りが無い。明朗，快活，覇気，健康，協調性，コミュニケーション能力，先見性，挑戦意欲，行動力，研究心…。これらを私流に纏めて言えば，「明るさ」「素直さ」「向上心」の3つとしたい。学生には単純に説明しているし，誰にも当てはまることだ。「明るさ」は周りの人に好印象を与える。外面的には第1印象をよくする。内面的には付き合うたびに勇気ややる気を与える。リーダーの要件には必要なものだ。「素直さ」は仕事の吸収を早め教えがいの有ることから，同僚・上司・顧客に可愛がられ公私共に伸びる要件だ。「向上心」は色々な事に通ずる。研究心・工夫力・改善意欲・自己研鑽・挑戦意欲…。

では，この要素を採用担当者はどのようにして見抜くのか。真摯な姿勢・輝いた目・真直ぐな姿勢が主な外面的判断要素。内面的には自己発表能力（問題発見型・分析型・解決型）・何事にも動じそうに無い対応能力・人間

性を感じる対応…。

ある採用担当者は評価の基準として，

- ①社会人としての常識が備わっているか。判断要素として，身なり，言葉遣い，挨拶，姿勢・視線，一般常識・教養。
- ②積極性があり，課題を克服していくパワーがあるか。判断要素として，学生時代にどのような生活・活動をしてきたか。
- ③物事を客観的且つ多角的に捉えた上で，自分なりの主張が出来るか。例えば，表からの見方と裏からの見方が出来るか。

…といった点をあげ，結論として①～③の能力を備えている人が，企業で活躍する可能性が高く，採用時は，エントリーシート，筆記試験，面接などを通じて学生が①～③の能力を備えているか推測し，判断している，と言っている。

以上，色々と述べたが，採用担当者も人間であり，未だ発展途上の人物である。面接では7～8割程度の確率でしか掴めない。面接評価の限界と言える。

よう。さらに知るには実務や仕事の現場での評価が待たれる。それでも人間が人間を評価することには限度がある。

時間と共に人間は変容し成長する。また、仕事に恵まれ、上司に恵まれ成長する。所謂運・不運でも人間は変わる。真の評価は神のみぞ知るである。

### 立教生の社会的なイメージ

立教生のイメージを色々といわれているが、個々人には夫々の個性があり、一概に論じることは難しい。巷で言われていることとしては「スマート・都会的・オシャレ・素直・人柄が良い」・「人を押しのけることはしない・相手をつぶすまではやらない・泥臭さがない」…。これらは正解であり不正解でもある。敢えていうなら、他者を思いやる心が有るとでもいえようか。

また、立教生は、一言でいって「色が無い」ともいわれているが、社会で活躍している卒業生にお会いするとそういう感じは受けない。全体のイメージとして捉えられているのかもしれないが、個々の人材は多かれ少なかれ各大学とも変わらないのではなからうか。ただ、企業の評価する行動力ある人間は各大学に在るというものの、その数の多寡に関して言えば、大学偏差値に相関があるように見受けられる。

企業人事は一般的に地方国立大学と東京の私立大学を次のように評して居る。「地方国立大学生は世間ずれして

なく、また初動は遅いが、時間と共に実力を発揮する。一方、東京（都会）の私立大学生は物怖じせず即戦力に育てるのに時間がかからない。しかしながら、両大学生共に入社した企業の組織風土に感化され、数年のうちにその企業の色に染まり大きな差は見られなくなる。」と。立教大学は東京の私立大学であり、この例にもれない。

### キャリアセンターの窓口から見た立教生

私が、キャリアセンターの窓口やインターンシップ等で接する立教生は、能動的で自ら行動を起こす学生が多いと感じるが、全体的にみると学生は大きく4つに分かれるのではないだろうか。

一群は、キャリアセンターとの接点を殆んど持たず卒業していく学生。学内や学外活動を精力的にこなし、自ら考え行動し学生生活を充実させ巣立っていく学生である。（もともと自立的・行動的な学生）

二群は、大学と深く関わりながら自分自身を鍛え、気づきを与えられアドバイスを受けながら成長し巣立っていく学生。大学の活用率の高い学生である。（大学のリソースを十二分に活用し、成長していく学生）

三群は、遅まきながら大学との接点を持ち、何とか社会へ出て行く学生。1・2年次に大学の持つ機能に気づかず過ごした学生である。（気づきが遅れた学生）

四群は、大学と殆んど関わりなく卒業し、進路が掴めない学生。この中には無業者も含まれる。(大学と接点をもてなかった学生)

一群に近いほど気づきや自立の早い学生である。前者に近い学生の割合が多いほど大学の評価が高いといえよう。

そういう意味では、大学と学生との結びつきに意を用いている大学が、評価の高い学生を生む大学の素地があるといえよう。言い換えれば、学生に行動のきっかけや切り口を与えることの出来る大学が高い評価を得る結果となる。出口においても、学生が自己の行動分析や評価をし、行動理論を確立し就職活動をした者が相応の成果をあげ、ひいては社会でも有為な人物に成長する確率が高い。

学生の思考過程をサポートするのが大学だが、学生は育てるといふより本来自ら育つ存在ではないだろうか。その意味では持って生まれた資質や入学するまでの教育も大きなファクターである。

## 企業に見る教育とその効果

企業経営者や人事部を始めとした人材育成部門では、あの手この手で人材育成や組織の活性化策を施しその結果に頭を悩ませている。人材育成には様々な手法があるが、理論や座学研修の後の実務上での研修、いわゆるOJTが最も有効と思われる。「座学とOJT」

(動機づけと体験)、この繰り返しが組織と個人の立場を体感しながら、あるべき姿をイメージし行動し変容する結果を生んでいる。

大方の企業では新入社員即ち学生は即戦力にはならない。教養教育を受け入社し、個々の企業の職務知識を受け入れるに足る人材を再教育する。鍛え直すのだ。鍛え方の硬軟によっては、耐え切れずスピンアウトする人・再生産される人(良い意味ではなく)・やりがいとなり伸びる人等様々だ。人材育成や組織の活性化策を如何に打っているかが、経営者・管理職・人事部の手腕だ。人材育成や組織の活性化をし、業績に結びつけるにはどの層に力点を入れるか。四つの層に分けて明快に説明してくれたのは日本生産性本部での青木武一先生(昭和59年当時関東学園大学教授)だった。自然性層・可燃性層・難燃性層・不燃性層の内、どの層に手をつけるか。即効性があるのは可燃性層だ。可燃性層を自然性層に近づければ、自ずと難燃性層が可燃性層に近づきやすくなる。立教の4つの学生群とも相通ずるものがあるが、大学教育も同じことが言えるのではないだろうか。

人材育成に近道は無く、企業では個人の行動や態度を変容させるにとどまっていることが多い。性質、性格、気質を変えることは不可能で有り、外形・外見を変えることによって自らを演じ、演じるにより少しずつ内面

を高める。人間の同心円である。

## 立教大学と学生の関わり

それでは、立教大学では学生に対して気づきや行動のきっかけを与える働きかけがどのようになされているであろうか。

まず、キャリアセンターでは、全学共通カリキュラム総合B群科目の提案部局となり、「仕事と人生」というキャリア科目を正課の授業として展開している。本年度は池袋では629人、新座では590人も受講者が集まった。受講後のアンケートからは、予想以上の「気づき」を感じる。「大学とは、大学生活とは如何に過ごすべきか」を考え始めている。授業を通じて気づきが始まっている。

また、ビジネスデザイン研究科・ビジネスデザインクリエイター創造センターとキャリアセンターとが連携し、学部を問わず2年生対象にインターンシップを実施している。松下電器株式会社社の社内ベンチャー「株式会社ウーマンズフロンティア」での3ヶ月間に及ぶものだが、松下電器株式会社社の女性かがやき活動の一環であり女子学生が対象である。事前研修としてマインドセットアッププログラムが5回にわたって行われた。いきなりハーバードMBAの英文ケースから入り、学部生には超難問だが講師陣からは学生が良くこなしたとの評価を頂いている。この講義の中で特筆すべきは、文学部や

コミュニティ福祉学部の学生が経済・社会・法学部の学生と一緒に、損益分岐点の考え方やマーケティングについてよくこなしていることだ。物事の考え方や取り組み方がしっかりしていれば、実社会へ出てでも対応できる証と感じた。進路については、学部こだわらず自信を持ってしっかりと考えていただきたい。

2002年よりキャリアセンターでもキャリア支援（進路）の柱として、夏休み期間にインターンシップを実施している。授業という静的学習に加え、体験学習という動的学習により、新たな「気づき」が生まれてくる。2週間といえどもインターンシップに参加した多くの学生が、一皮剥けて大学に帰ってくることを実感している。学生が「仕事とは、会社とは、社会とは、人生とは、そして学生生活とは」と思考することにより、自己に目覚め有意義な学生生活を過ごし、ひいては将来の日本社会に有為な人材を送り出せればと願っている。

## 課外活動のもつ教育力

正課教育を補うものとして「課外活動」は、学生の成長に影響を及ぼすものの一つであるが、その教育力の要素を考えてみたい。

「課外活動のもつ教育力」の一例として、体育会学生は企業に評価されていると言われている。ゼミ活動に熱心に取り組んだ学生も同様だが、体育会

の活動を通して「考え行動する」基本的な能力が磨かれ、備わってくるのだろう。体育会学生に限らず文連・サークル等で活躍し行動した学生も、他大学の優秀学生と比して遜色は無い。大学内活動だけでなく自ら考え学外で行動を起こしている学生にもいえることだ。自立心が強く能動的に行動し、問題を発見し、解決に動く学生が企業の期待する学生人物像といえる。このレベルの学生が全体に占める割合が高い大学が、社会から高い評価を受ける大学ではなかろうか。

「課外活動」は学生が自発的な発想と行動を起こし、目的（自分のやりたい事）に向かって邁進する。工夫や体験から考え方の切り口を学ぶ。能動的活動から成長する。

正課教育や学生支援プログラムで、学生は物事の考え方や組み立てを学ぶが、大学主導の教育は学生が受動的になりがちだ。受身の学生を能動的にするには大きなパワーが必要となる。学生をどうやって伸ばし、成長を促すことが出来るのか。これからの大学教育のあり方を考えた時、色々と広い意味で学生を動かす（学生が動く）正課教育が望まれる。また、ライフデザインやキャリアデザインを考え、描くためのキャリア教育が望まれる。

## 終わりに

企業で人を育てることは難しい。「管理とは忍耐である」と吉田博先生

（昭和60年当時産業能率大学教授）に教えられた。「背中が人に教える」と同義語であろう。また、仕事が人を作り、ポストが責任感を生み人格を成すとも言われている。能動的な仕事という作業が人を育てるのだろう。リベラルアーツの立教生には、痛みのわかる社会人、相手の立場で考え企業の論理（コンプライアンスの観点）で行動する社会人になってもらいたい。いずれにせよ行動する学生は社会においても活躍する。

実社会や企業の様子を知れば知るほど、教養教育や基礎研究の重要性を理解するものだ。大学で学んだことに実社会の活動を通して、ハッと気づくことがある。もう少しやっておけば良かったと思う事が有る。大学で早期に気づき、考え、行動に移す人は大学生活を充実させる可能性が高いが、遅くなくても気づき、行動し、人生を自ら創り出していく人であって欲しい。

大学で「気づき」を与える機会は授業が一番である。大学は学生にモノの考え方、取り組み方、切り口を教えるところとすれば、企業人が上司の背中を見て成長するように、学生は教職員の背中を見て成長するのではなかろうか。

おおが よしお

（本学キャリアセンター副部長）