

# 法政就業力通信

## ～今月のさんぽ道～

法政大学

産学連携 3D 教育プロジェクト  
<http://3dep.hosei.ac.jp/>産学連携 **3D** 教育プロジェクト

## 学生の判断能力を高める

教授 藤村博之（ふじむら ひろゆき） プロジェクトリーダー

### おかしいことをおかしいと気づけない若者たち

最近、ブラック企業という表現を良く耳にします。表面的にはやりがいのある仕事を担当できるように見せて、実際には長時間ボロボロになるまで働かせて使い捨てる会社のことです。本当にそんな会社があるのだろうか疑問に思いますが、結構名の通った会社がそのような働き方を若者に強いているようです。

そこまでひどい労働条件なのだから、ガマンして働く必要はなく、さっさと辞めればいいと思うのですが、頑張ってしまう若者が後を絶ちません。なぜ辞めないのか、そこにはいくつかの理由があります。

まず、労働者として法律で認められている権利を知らないことです。労働基準法をはじめとして、日本には労働者保護のための法律がたくさんあります。それらを少しでも知っていれば、自分が働いている会社がおかしいと気づくはずですが、多くの若者はそれを知りません。

日本社会は、基本的に性善説に立って様々な仕組みを作ってきました。経営者は労働者の安全や健康に配慮して働かせるはずだという前提で制度設計がなされてきましたが、それを逆手にとって、使用者としての義務を果たさない会社が増えていきます。こういった会社に対抗するには、しっかりとした法律の知識を身につけるしかありません。

さっさと辞めない二つ目の理由は、若者が持つ「困難から逃げたくない」という気持ちを会社側がうまく利用していることです。「ちょっとした困難にぶち当たったからといって辞めていたのでは一人前になれない」とか「他の人は頑張っているのに、君は逃げるのか」と言って、辞めたいと申し出てきた若者を踏みとどまらせます。決して「ちょっとした困難」ではないのに、「この程度のこともガマンできないのか」というひと言で若者の正常な判断基準をマヒさせてしまいます。

それに加えて、正社員として働き始めた会社を辞めてしまったら、もう正社員にはなれないという思い込みも影響しています。自分さえしっかりしていれば、正社員としての仕事はいくらでもみつけれられるのに、一度転落したら二度と這い上がれないという報道に、若者たちは翻弄されています。

### 判断能力を高めることの大切さ

大学教育の役割は、学生たちに正しい判断能力を身につけさせることです。判断するためには知識が必要です。知識教育の重要性は、ますます高まっています。

知識を持っていてもそれを使えなければ意味がありません。おかしいと思ったときに声をあげて行動することも一つの能力です。この基礎となるのが、議論する力です。相手が主張していることの矛盾を突いていくことができれば、相手から一目置かれます。勇気を持って自分の意見を主張し、相手と議論する訓練をこれまで大学は提供してきましたが、この役割はこれまで以上に大きくなっています。

変な会社に就職してしまったとき、誰かに相談できると自分の判断力を補うことができます。キャリアセンターには、卒業生に対する相談機能を充実させることが求められています。卒業後も何かあったら相談できるという安心感は学生たちにとって重要です。自分の身は自分で守る意識を持たせることも大学の役割だと思います。



### 略歴

84年名古屋大学大学院卒  
京都大学博士(経済学)。

84～89年京都大学経済研究所  
助手、90～97年滋賀大学経済  
学部助教授・教授。

97年～03年法政大学経営学部  
教授、04年～IM研究科教授。

e-mail:

[fhcdc@hosei.ac.jp](mailto:fhcdc@hosei.ac.jp)

研究室は新一口坂校舎4F



略歴 70年慶応義塾大学経済学部卒。  
70~06年伊藤忠商事(株)勤務、06~11  
年帝京大学と法政大学職員。  
11年~法政大学教員

## 真心こめて

特任教員 有田 五郎 (ありた ごろう)

DVD 講座の英語での実施・障がいをもつ学生の催事受入れ、いつもとはちがった工夫が必要だ。

その答えは、「真心こめて」取り組むこと、これが王道だ。何が起こるかわからない・うまくいかないかもしれない、でも懸命にやってみる、すると道は拓けるものだ。もちろん事前の準備と、その場での臨機応変な対応がそれを支えることとなる。終わると学生たちの笑顔がその頑張りに応じてくれる。

そして、こちらが教えてもらうこととなる。「人間って、優しくなれるんだよ！ そうすると、爽やかな達成感をもらえるよ！」って。



略歴: 日米ハイテク企業での営業・人事を経て人事コンサルタントとして独立。キャリアカウンセラー資格取得後は多くの大学でキャリア論の講師を務める。

## キャリア教育は採用担当者の育成機会

特任教員 鈴木 美伸 (すずき よしのぶ)

9月27日に私大連の就職問題懇談会から就職活動時期の変更(いわゆる「後ろ倒し」)についての申し合わせがなされますが、今回の改訂では「広報活動開始(3月)前に行われる学内セミナーについて」の項目が追加され、「大学が責任をもって主催すること」「参加学生に対し、キャリア教育の一環であり、採用選考活動とは関係ないことを明示していること」などの条件を満たす場合、企業が学内セミナーへ参加することを認める一が加えられています。

これは企業採用担当者が人材育成の機会をもつことになります。これまで「採用⇒教育(研修)」だった順が、「教育⇒採用」という流れに変わるわけですね。「求める人材の能力判定者」から「求める人材の能力設定と育成者」になることが求められるわけです。就活のための授業ではなく、大学の学びがあれば就活など乗り越えられる、と考えている我々のプロジェクトとの相性抜群で、是非、企業採用担当者の育成機会を差し上げたいと思います。

## 「SGU 採択」で心新たに

学部事務課長 細田 泰博 (ほそだ やすひろ)



法政大学社会学部社会学科卒。  
学務部学部事務課長  
本学応援団総監督

このたび法政大学はSGU(文科省「スーパーグローバル大学創生支援事業」)に採択されました。申請大学数104で採択数は37の倍率はともかく、国の事業の一翼を担う責任は重く、まさに「選ばれし者の恍惚と不安、共に我にあり」です。実際問題として、私たち職員一人ひとりにもグローバル化に見合ったスキルが求められており、その一つ「外国語コミュニケーション」は、当面の大きな「越えなければならない山」です。

私の部署では、このような状況を見越したわけではないですが、この夏に「英語によるとっさのひと言」プロジェクトを立ち上げ、窓口対応のための英会話ガイドを作成しました。当初は会話が必要ときに使うアンチョコの想定だったのですが、結局は毎日の学習を必要とするテキストになってしまいました。それだけ想定されるシチュエーションが多いということです。

「学び」に関してはプロであるべき我々大学職員としては、これが「辛い勉強」にならないよう、アクティブ・ラーニングなどの手法を取り入れて積極的に学んでいこうと、職員同士の会話に「とっさのひとこと英会話」を入れるなど苦勞、否、工夫しています。それではみなさん、See you again next month.

### ◆「ジョブスタディ・コラボ・かんとう」を開催します

経済産業省 関東経済産業局が、ジョブスタディ(企業人事担当者が運営する異業種合同セミナー)および首都圏の大学グループと連携し、大学生を対象とした企業と学生が本音で語り合うプログラム『ジョブスタディ・コラボ・かんとう』を開催いたします。大企業・中小企業からベンチャー企業まで、多様な規模・業種で働く社会人が、大学生に仕事の楽しさ、やりがい、辛さ等、社会人の本音を語ります。講演・座談会は8回開催され、そのうちの第5回(11/18)・第8回(12/9)は法政大学で行われます。詳細は当プロジェクトのHPでご案内しています。http://3dep.hosei.ac.jp/

- ◆ 編集後記：細田課長の記事にもありますが本学はSGUに採択されました。今後10年かけて大学をグローバル化していく構想です。10年一昔と言いますが、今や5年一昔ぐらいのスピード感になっています。10年後の日本がどうなっているか分かりませんが、大学改革もスピードアップが期待されているということでしょう・・・ね。《事務局:平山》

法政大学 産学連携 3D 教育プロジェクト (事務局:学務部教育支援課)

〒102-8160 東京都千代田区富士見 2-17-1

TEL:03-3264-9520 WEB:http://3dep.hosei.ac.jp/

産学連携 **3D** 教育プロジェクト