HOKUGA 北海学園学術情報リポジトリ
学校法人北海学園
北海学園大学
北海商科大学

タイトル	日本的雇用慣行下で求められる大学の「キャリア教育」：キャリア教育と専門教育との融合
著者	大石，雅也; OISHI，Masanari
引用	北海学園大学学園論集(175)：41-51
発行日	2018-03-25

Hokkai-Gakuen Organization of Knowledge Ubiquitous through Gaining Archives.

日本的雇用慣行下で求められる大学の「キャリア教育」[1]

―― キャリア教育と専門教育との融合 ――

大　石　雅　也

目　次

1．はじめに
2．日本的雇用慣行下において求められる人材と新規学卒者定期一括採用
3．大学におけるキャリア教育
4．キャリア教育と専門教育との融合
―― 事例：北海学園大学経営学部の取り組み ――
5．おわりに

1．はじめに

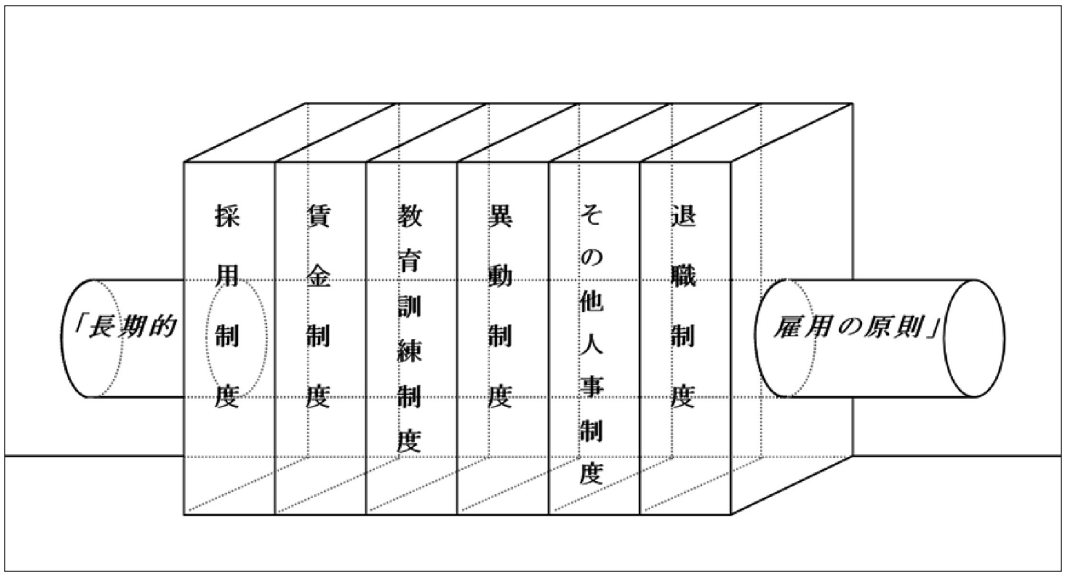
わが国において，「キャリア教育」という用語が初めて公的に登場したのは，平成 11 年 12 月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」[2] においてであった。ここでは，キャリア教育は，「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに，自己の個性を理解し，主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」であるとされた。そして，この定義に基づき，平成 16 年度から，小・中・高等学校においてキャリア教育が実施されるようになった。

平成 23 年になると，「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」[3]（平成 23 年 1 月中央教育審議会答申）において，キャリア教育は「一人一人の社会的・職業的自立に向け，必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して，キャリア発達を促す教育」と再定義された。そして，大学教育まで含め，「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の 4 つの能力によって構成される「基礎的・汎用的能力」の育成が推進されるようになり，文部科学省，厚生労働省や経済産業省等により，「キャリア教育」あるいは若年者の就業に関する様々な発表，提言や指導がなされてきた。

しかしながら，それらをうけて，教育現場，特に大学において，学生に対する「キャリア教育」が適切に行われるようになったかというと，そこには大きな疑問がある。本論文では，日本的雇用慣行下にあるわが国の企業の求める人材がどのようなものであるかを検討した後，そのような人材を輩出するための大学教育がどのようにあるべきかについて考察する。

2．日本的雇用慣行下において求められる人材と新規学卒者定期一括採用

筆者は，日本的雇用慣行を「主要人事諸制度が『長期的雇用の原則』という一本の芯に



図表1　日本企業の人事システム

出所：筆者作成

よって貫かれる形で一体となった人事システムの状態」[4]と捉えている（図表1）。その大きな特徴は，新規学卒者定期一括採用制と定年退職制とによって，入口と出口とが固定化され閉じられていることである。多くの日本企業は，このような閉鎖的な内部労働市場の中に，就労経験のない「ズブの素人」[5]である新規学卒者を新規入社者として受け入れ，企業内において，彼らを自社の業務に適合する人材へと育成していくのが一般的である。そして，この入口において新規入社者たちに必要とされる要件は，多くの場合，潜在能力や一般的知識水準だとされ，就労するうえでの専門的知識や技能が求められることはほとんどない。

このことは，決して近年に始まったものではない。間【1963】は，日本企業は採用にあたって，「その職務を遂行する能力をすでにそなえた人間を選抜するのではない。誠実な人格，思想穏健な人物をみこんで雇い入れ，その後かれを企業内で養成する」[6]と述べている。

1970年代に書かれた岩田【1977】では，日本企業で求められる大卒人材の要件が3点にまとめられ，①一流大学の卒業生たちが企業に求められるのは，「“実力”において他に抜きんでているからではない。むしろこれは，彼らがよりすぐれた“潜在能力”をもっていると想定されているからであり，入社後の長期にわたる訓練の結果，次第にそのすぐれた“能力”を発揮すると期待されているからである」[7]ためであり，また，②「大学卒業者の主たる雇用者である大企業は，大学教育に対して，ある特定領域における専門知識よりも，むしろ“一般的能力”の開発を期待する傾向が強い」こと，③「同様の考え方は，わが国のほとんどの大企業がとっている，一括採用・定期移動方式にもあきらかに認められる。……

新卒者達は，とくに希望する職務をもたぬまま，特定の企業に入るという希望をもって就職試験にのぞむし，企業側もまた『適正についてはほとんど白紙の状態で採用し』，『長い年月をかけていろいろの職場を配置転換し，どんな仕事でもたいていこなせる万能選手をつくりあげていく』」[8] と述べられている。

そして，2000 年代に入っても，野村【2007】が「理系については選考領域がある程度考慮されるが，事務系ではそれらの違いはほぼ完全に無視される。会社は特定の職種に適合した人間を採用しようとしているのではない」[9] というように，新規入社者たちに求められる要件は，変わることがなかった。

今日においても，企業が大卒新規入社者に求めるものは変わらない。日本経済団体連合会が 2016 年に行なったアンケート調査[10]（会員企業 1,339 社のうち 709 社が回答）では，「選考にあたって特に重視した点（５つ選択）」は，次のようなものであった。

・コミュニケーション能力（87.0%）
・主体性（63.8%）
・協調性（49.1%）
・チャレンジ精神（46.0%）
・誠実性（43.8%）
・ストレス耐性（35.5%）
・責任感（24.2%）
・論理性（23.6%）
・課題解決能力（19.7%）
・リーダーシップ（16.6%）
・柔軟性（14.7%）
・潜在的可能性（14.6%）
・信頼性（14.3%）
・創造性（12.1%）
・専門性（9.9%）
・一般常識（7.4%）
・学業成績（4.5%）
・語学力（3.2%）
・留学経験（0.6%）
・その他（5.1%）

また，筆者が平成 24～26（2012～2014）年にかけて，北海道内企業 25 社（A～Y 社）の人事担当者に対して行なった聴取調査でも，同様の傾向が強く示され，それぞれの企業が新規学卒者定期一括採用で求める要素項目は，次のようなものであった。

A．体育会系，元気さ，人当りの良さ，部署をまとめる力
B．フットワークの軽さ，素直さ
C．コミュニケーション能力，調整力，考えて行動できる力
D．頭で考える力，自分の考えを伝える力，主体的に動く力
E．コミュニケーション能力，チャレンジ精神，交渉力，折衝力，元気
F．素直さ，ポジティブさ
G．男性
H．男性
I．自主性，自分の考えを持つ力，誠実さ，何かに打ち込める力
J．チャレンジ精神，真面目さ，頑張ってやり続ける力
K．元気，明るさ，コミュニケーション能力
L．愛嬌，コミュニケーション能力
M．明るさ，快活さ，ホスピタリティ
N．視野の広さ，根気

O．正直さ，誠実さ
P．自社に合う雰囲気，論理的思考力，協調性
Q．人付き合い力，責任感
R．打たれ強さ
S．最後までやり遂げる力，素直さ，コミュニケーション能力，明るさ，ガッツ
T．明るさ，元気，人の話を聞く力，人の気持ちを引出す力
U．外向的性格，リーダーシップ
V．基礎学力
W．革新性
X．元気，コミュニケーション能力，ストレス耐性
Y．入社後のイメージ力，創造性

このように，日本企業の多くは，就労するうえでの専門的知識や技能を求めない採用を，少なくとも半世紀以上にわたって続けてきた。そして，今日においても，「会社は，『人物』を採用したいのであり，最終学年の学業などささいなことであった。会社のこうした考えは今日も同じである。そのことは，採用にさいして学業成績やペーパーテストよりも面接が重視され，ペーパーテストでもSPI適性検査のようなものが重視されることに表れている。」[11]という野村【2007】の指摘のとおりである[12]。

しかし，一般的に，欧米先進国企業における採用において就職希望者に求められる要件は日本企業のそれと大きく異なり，それは，採用後に予定されている職務を遂行するために必要な特定の知識，スキルや就業経験である。なかには，College Recruitingあるいは Campus Recruitingと呼ばれる米国の特殊な採用方法[13]に着目して，わが国における新規学卒者定期一括採用制と類似した採用が米国にも存在すること，ひいては，新規学卒者定期一括採用制の特殊性を疑問視する研究[14]もあるが，そもそも，日本的であるかそうでないかは，“相対的に”という前提が存在する。日本企業にも，当然，新規学卒者定期一括採用制を採らない採用を行なっている企業はある。しかし，大企業を中心とした，相対的に多数の日本企業が新規学卒者定期一括採用制を採っていることが，“日本的”なのであり，その状態を米国あるいはその他の先進国のそれと比較した場合，相対的に顕著な違いがみられることが，“特殊”なのである。米国にCollege Recruitingあるいは Campus Recruitingは確かに存在するが，米国企業の採用における占有率は決して高いものとはいえない[15]。

わが国の企業が，長きにわたって，このように“特殊”な採用制度を続けてきたのは，採用制度に続く，主要な人事諸制度が，図表1に示したように「長期的雇用の原則」に貫かれ，それぞれ，すべて従業員が若年時に入社してから長期安定的に自社企業内に留まり続けた後に定年退職して会社から出て行く，といった就業人生を送った場合に最も上手く機能するように設計されているためである[16]。これにより，日本的雇用慣行下にある日本企業では，新規入社者の，入社後のキャリアの積み方が欧米企業のそれと大きく異なる結果となった。

欧米企業では，「職務」に「人」が張り付く「ジョブ型」雇用であるのに対し，日本企業で

は,「人」に「職務」が張り付く「メンバーシップ型」雇用であると一般的に解釈される[17]。したがって，多くの場合，欧米企業では日本企業に一般的な定期異動，特に，異なる職能分野への会社都合の異動は，ごく少数の例外を除き，ほぼ起こり得ない。多くの場合，従業員が自ら希望し，新たなスキルや知識を獲得し（あるいは示し），上位の職務やポジションを企業内において勝ち取っていくことができなければ，入社時に職務記述書によって決められた仕事を，当該企業にいる限りは続けていくということになる。

しかし，わが国の企業においては，配置転換も昇進も基本的に会社都合で行なわれ，ここに OJT や Off-JT が組み合わされることにより，従業員は自らの所属する企業にある様々な仕事･役割をこなせる人材へと成長し，当該企業にある様々な仕事・役割において成果を出していくことが求められるのである。

その結果が，本節の中盤で示した,「大卒者に求めるもの」である。大学におけるキャリア教育は，このような現状をしっかりと認識し（しかし，当然，今後これが如何に維持され，あるいは変化していくのかを考慮に入れながら），それに適合するものでなければならない。

3．大学におけるキャリア教育

近年，キャリア教育の視点から大学に求められているのは,「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成23年1月中央教育審議会答申),「これからの大学教育等の在り方について」[18]（平成25年5月教育再生実行会議第三次提言）に集約されるものである。

前者では，1．教育課程上の工夫や有機的な連携体制の確保等，多様な取組を推進していくこと，2．重点を置く機能や養成する人材像・能力を明確化し，職業教育の充実を図ること，3．職業意識・能力の形成を目的としたインターンシップや課題対応型学習等，実践的な教育を更に展開すること，の三点が，そして後者では，1．課題発見・探求能力，実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を有する人材を育成するため，学生の能動的な活動を取り入れた授業や学習法（アクティヴ・ラーニング），双方向の授業展開など教育方法の質的転換を図ること，2．学内だけに閉じた教育活動ではなく，キャリア教育や中長期のインターンシップ，農山漁村も含めた地域におけるフィールドワーク等の体験型授業の充実を通じての，社会との接続を意識した教育を強化すること，の二点が主旨となっている。

これらをうけて，現在では，全国のほぼ全ての大学においてキャリア教育に類する何らかの授業が行われるようになっている。しかし，ほとんどの場合，それらキャリア教育は専門科目教育とは別に用意され，場合によっては，単なる就職活動支援とキャリア教育とを混同しているように取れるものすら見受けられる。

大学教育として学生のキャリア教育を行なうにあたり，最も注意しなければならないことの一つは，それが単なる就職活動支援とならないことである。いうまでもなく，大学とは,「学術の中心として，広く知識を授けると

ともに，深く専門の学芸を教授研究し，知的，道徳的及び応用的能力を展開させることを目的」[19]とする高等教育機関である。大学は，決して就職予備校の類であってはならない。大学本来の目的と近年の大学に対する社会的要請とを両立させるキャリア教育とは，専門教育を応用させたものでなければならない。すなわち，キャリア教育と専門教育は，それぞれが融合されたものでなければならないのである。

「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」は，大学の教育課程の中に位置付けられるキャリア教育として，①生涯を見通した各自のキャリアプランニングや，その中での高等教育における学習の位置づけ，卒業までの具体的な目標設定について考えさせる授業等を，基礎教育や共通教育の科目として開設しているもの，②専門分野における教育課程にキャリア教育の視点を位置付け，社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成しているもの，③キャリア教育の視点を取り入れ，キャリア教育の科目を含め，教育課程全体に有機的に位置付けて，総合的に実施しているもの，の三分類を例示し，大学におけるキャリア教育が教育課程の中に位置づけられることの必要性を示している。しかし，梶原他【2014】なども指摘するように，これらのうち，①を実施している大学は多くあるものの，②および③はそれほど多くみられない。しかしながら，大学教育のなかで行なわれるべきキャリア教育は，②および③に分類されるものであるべきことは明らかである。

以上のことを強く意識し，あるべきキャリア教育を追究するのが，北海学園大学経営学部におけるキャリア教育の取り組みである。

4．キャリア教育と専門教育との融合 ── 事例：北海学園大学経営学部の取り組み ──

北海学園大学経営学部では，「ビジネスマインドやビジネススキルを修得することを通じて，社会的・職業的に自立するために，必要な基盤となる能力や態度」をビジネスキャリアと捉え，学部創設の平成15年度から平成25年度まで，学部独自の取り組みとしてのキャリア形成支援教育プログラム（「企業研修プログラム」）を展開してきた（図表2）。ここでは，「企業研修」と称する科目を3年次学生に履修させ，夏季休業中に実施されるインターンシップへ参加させるのであるが，「企業研修」履修学生は，当該インターンシップにただ参加すれば単位を修得できるのではなく，3年次前期に「個別指導」[20]および「一斉指導」[21]を受講しなければならないものであった。

そして，「企業研修プログラム」開始から10年の節目にあたる平成26年度には，学生の成長という観点からこれを刷新し，「経営学部キャリア・サポート・プログラム：CSP」に改編した。平成28年時点において，CSPは図表3に示す科目群で構成され[22]，全体を通して，グループワークを中心としたアクティヴ・ラーニングが多く採り入れられており，このプログラムを受けることによって，履修学生自らがビジネスキャリアの形成に主体的に取り組むことが期待されている。また，2年次以降の各科目を担当するのは図表

４に示す経営学部の専任教員であり，キャリア教育をそれぞれの専門分野からの知見をもって教授することとなっている。

前節までの議論を踏まえ，CSP では，大学教育課程の中に位置付けられるキャリア教育分類の①生涯を見通した各自のキャリアプランニングや，その中での高等教育における学習の位置づけ，卒業までの具体的な目標設定について考えさせる授業として「アカデミックリテラシーⅠ」および「アカデミックリテラシーⅡ」を配置し，②専門分野における教育課程にキャリア教育の視点を位置付け，社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成すること，③キャリア教育の視点を取り入れ，キャリア教育の科目を含め，教育課程全体に有機的に位置付けて，総合的に実施するべく，２年次以降の各科目を配置している。そして，経営学の専門教員による，各教員の専門分野の講義とキャリア教育との連動を図り，各専門分野での学びを，キャリアを見据えながら実践・応用させることを目指すものとしている。

ここで特に意識されるのは，全ての科目を継続して履修させ，加えて，経営学部と協定を締結している企業・団体のインターンシップ（「企業研修」）に参加させることによって，社会人として必要な能力を有する人材を育成することである。「アカデミックリテラシーⅠ」において，１年次の初めに，学生各人の人生における大学教育の位置づけ，そして，それと学卒業後の各自のキャリアとの関連を意識させたうえで大学での学び方を教授し，加えて「アカデミックリテラシーⅡ」において，経営学部におけるほぼすべての専門科目

図表２　「企業研修プログラム」構成科目

科目名称	開講年次・形態
「企業研修」（インターンシップ）	３年次通年，２単位

図表３　「CSP」構成科目群[23]

科目名称	開講年次・形態
「アカデミックリテラシーⅠ」	１年次前期，２単位
「アカデミックリテラシーⅡ」	１年次後期，２単位
「キャリアデザイン講座」	２年次後期，２単位
「企業研修リテラシー」	３年次前期，１単位
「ビジネスモデル分析」	３年次前期，２単位
「マーケット分析」	３年次前期，２単位
「企業研究」	３年次前期，１単位
「企業研修Ａ」（インターンシップ）	３年次夏季集中，１単位
「企業研修Ｂ」（インターンシップ）	３年次夏季集中，１単位
「キャリア育成講座」	３年次後期，２単位
「ビジネスワーク実習」	４年次後期，１単位
「経営分析」	３年次後期，２単位
「キャリア研修Ⅰ～Ⅳ」（インターンシップ）	１年次夏季集中，１単位

図表４　「CSP」担当教員の専門分野・担当科目

専門分野	担当科目
ファイナンス	「ファイナンス」
コーポレートガバナンス	「企業論」
マーケティング	「マーケティング」
人的資源管理論	「人的資源管理」
経営組織論	「経営史」
経営戦略論	「経営戦略」
会計学	「簿記」
製品開発	「製品開発」
ファイナンス理論	「金融システム」
情報処理	「情報処理」
経営統計学	「情報システム」
管理会計	「管理会計」

の概略と，各科目の経営学全体における位置関係についてを各科目担当教員（経営学部内の専門教員約35名）が解説することによって，１年次経営学部生全員が教育課程における各科目の位置づけの確認と，それらと学生各人の自身のキャリアとの関連づけをすることを可能としている。

２年次科目の「キャリアデザイン講座」では，キャリア教育の意味合いを若干強め，実務家や外部講師らを招きながら，学生各人のキャリアに対する意識を高めている。同時に，講義内において，少人数によるグループワークやプレゼンテーションの機会を増やし，アクティヴ・ラーニングの深化を図っている。学生たちは，それほど親しくない学生とグループを組まされ，そのなかで，与えられた課題に対する解を，自分なりに思考し，主体的に，他学生と協力しながら確定させたうえで，最終的には他者に向かって発信していくという手順を繰り返し求められることとなる。

３年次以降の科目では，２年次までの取り組みで慣れてきた，「深く考え，主体的に，他者と協調しながら，成果を発信する」という行動を，経営学の専門知識を用いながら，繰り返していく。「ビジネスモデル分析」では，企業の経営分析を行なううえで必要となる経営学的専門知識の，より実践的な側面を強調した授業がなされる。そして，「マーケット分析」が同週に開講され，履修学生は，「ビジネスモデル分析」で学んだ経営学的専門知識を実際に活用しての経営分析（ケーススタディ）をグループワークとして行ない，定期的に開催される成果発表会において，プレゼンテーションという形での，成果の他者への伝達を求められる。これを半年間，繰り返していくのである。

さらに，「企業研究」において，個人的に，「ビジネスモデル分析」で得られた経営学的専門知識を用いて，自身の派遣予定となっているインターンシップ先企業・団体に関する企業分析をも行なう。この際，「企業研究」指導担当教員により，履修学生はレポートを課せられることが多く，ここで専門教育を活用しながらの資料収集能力や文章作成能力の伸長が図られる設計となっている。

CSP履修学生は，３年次前期までにこれらのことを経験した後に，夏季休業中の「企業研修Ａ・Ｂ」（インターンシップ）に臨む。大学入学後の早い時期から自身のキャリアについての意識を高め，専門教育の活用・実践の可能性に気付いた状態にある学生が，インターンシップから得られるものは非常に大きい。単なる漠然とした職場見学，職務体験にとどまらず，専門教育での学びを職場においてどう活かすことができるのかといった問題意識をもった行動が可能となる[24]。

また逆に，インターンシップを通して，職場において自身を有意なものにするために，専門教育を受けられる残りの期間（３年次後期～卒業まで）に何をしておかなければならないのかを考えられるようになり，そして，行動に結びつけることができるようにもなる。このことを補助的に支えるのが，３年次後期開講の「キャリア育成講座」や「経営分析」，そして，４年次開講の「ビジネスワーク実習」である。これら科目は，学外の専門機関や企業などと連携し，グループワークを中

心に据えた，専門教育の実践活用がさらに進められた内容となっている。

5．おわりに

北海学園大学経営学部の取り組みの意義は，学部内の専門教育とキャリア教育との融合である。日本的雇用慣行下における人材育成を視野に入れた場合，日本企業において求められる大卒新規入社者の能力は，やはり大学の専門教育によって育まれるべきである。大学における専門教育と大学卒業後の学生のキャリアとは切り離されるべきではない。

必ずしも大学（特に社会科学系）での専門的な学びの成果が求められない日本的雇用慣行下においては，採用の段階では，まずは，２節で示したような能力が求められる。そして，そのような地力のある者を，各組織内において，ある一定の期間を要しながら育成していくこととなる。このことを踏まえ，われわれは，今後も専門教育における学術的な知識の教授に加え，「深い考察力を持ち，その意思を的確に他者に伝達しながら，積極的かつ主体的に行動することのできる人材」の育成を可能とする大学教育のあり方を模索していくことが必要となろう。

ただし，これから先も変わらず，これまでと同様の人材が企業に求められ続けるという保証はない。また，大学教育のあり方自体も変化していく可能性もある。われわれには，そのような変化に敏感になり，社会の要請に応えられる大学教育，キャリア教育を行なっていく責任が課せられている。

北海学園大学経営学部では，経営学において基盤となる専門科目は２年次までに開講され，図表４に示されるCSP担当教員の担当する各専門科目の多くは３年次以降に配置されている。CSP履修学生は，それら基盤科目において十分に知識を修得した後に，あるいは他専門科目と同時並行的に「ビジネスモデル分析」･「マーケット分析」･「企業研究」･「経営分析」等のCSP科目を履修することによって，専門科目で得られた知識の応用・実践を行ない得ているだけでなく，逆に，CSP科目の履修によって，専門科目での学びを深めてもいる側面もある。

すなわち，専門科目での学びを，単なる知識の修得にとどめるのではなく，そこで得られる知識や学びを，自身の今後の人生において，どう活かしていけるのか，あるいは，どう活かしていくべきなのかを考えながら，理解することを可能にしているのである。今後，このようなキャリア教育による専門教育への好影響の範囲を如何に広げていくかが，課題の一つとなろう。

また，これまでのCSP修了者の就職状況をみると，質的にも量的にも，非常にうまくいっているように観察できる。しかしながら，大学におけるキャリア教育のあるべき姿は，学生の就職を成功させることではなく，その後の人生をいかに成功させることができる人材に育て得るものであるかであろう。したがって，今後，経年的に卒業生の観察を続けていくことも，本研究の大きな課題として残されている。

【参考文献】

・石田光男・樋口純平『人事制度の日米比較――成果主義とアメリカの現実』ミネルヴァ

書房。
・岩田龍子【1977】『日本的経営の編成原理』文眞堂。
・上西充子【2012】「採用選考における文系大学生の知的能力へのニーズと評価」法政大学キャリアデザイン学会『生涯学習とキャリアデザイン』(9), pp.3-21。
・大石雅也【2005】「日本的雇用慣行の捉え方に関する一考察 ── 企業の人事諸制度と『終身雇用の原則』──」, 九州大学大学院経済学会『経済論究』(第121号), pp.1-15。
・梶原豊, 横山悦生, 三宅章介, 田中聖華, 坂本学之【2014】『大学生のキャリア開発　自分らしく働くための処方箋』同文館。
・関口定一【2014】「アメリカ企業における新卒採用 ── その実態と含意」『日本労働研究雑誌』(No.643), pp.81-91。
・田中博秀【1980】『日本雇用論』日本労働協会。
・日本経済団体連合会【2016】「2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果」。(http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/108_kekka.pdf)
・野村正實【2007】『日本的雇用慣行』ミネルヴァ書房。
・間宏【1963】『日本的経営の系譜』日本能率協会：引用は文眞堂版。
・濱口桂一郎【2013】『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社。
・松島静雄【1986】『現代の労務管理とその変遷』日本労働研究機構。
・森口千晶【2013】「日本型人事管理モデルと行動成長」『日本労働研究雑誌』(No.634), pp.52-63。
・Rynes, Sara L., Orlitzky, Marc O., and Bretz Jr., Robert D.【1997】"Experienced Hiring versus College Recruiting: Practices and Emerging Trends," Personnel Psychology, pp. 309-339.

【注】

1　本論文は平成27-28年度北海学園学術研究助成(総合研究：「キャリア育成の理論研究と教育での実践」)によるものである。

2　中央教育審議会答申(平成11年12月16日)「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」。(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_chukyo_index/toushin/1309737.htm)

3　中央教育審議会答申(平成23年1月31日)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」。(http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf)

4　大石【2005】。当該論文中では,「長期的雇用の原則」を「終身雇用の原則」としている。

5　松島【1986】, p.69。

6　間【1963】『日本的経営の系譜』日本能率協会：引用は文眞堂版, p.278。

7　岩田【1977】, p.152。

8　『』内は井上富雄【1969】『日本的能力主義』日本経営出版会。

9　野村【2007】, p.55。

10　日本経済団体連合会【2016】。

11　野村【2007】, p.69。

12　上西【2012】は, 文系大学生の採用選考において, 知的能力のニーズが低いこと, あったとしても, その知的能力の開発を大学がになっているか否かを企業がこだわっていないことなどを指摘したうえで, 大学における知的能力の開発プロセスを機能させる必要性を主張している。

13　米国大学内機関を利用しての就職のことをいう。Frank S. Endicott, Victor R. Lindquistによって行なわれた。

14　関口【2014】など。

15　Rynes, Orlitzky, Bretz Jr.【1997】など。加えて, College Recruiting や Campus Recruitingは, わが国の新規学卒者定期一括採用とは異なり, 多くの場合, 企業によって, 採用対象者の大学や学部が指定される。このことから, College Recruiting や Campus Recruitingを日本的に解釈するのであれば, 一般的な新規学卒者定期一括採用ではなく, 理系学生を中心に行なわれる「研究室推薦採用」に近いものと考えられる。

16　脚注2と同じ。

17　森口【2013】, 濱口【2013】, 石田, 樋口【2009】, 田中【1980】などを参照のこと。

[18] 教育再生実行会議第三次提言（平成 25 年 5 月 28 日）「これからの大学教育等の在り方について」。（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/attach/__icsFiles/afieldfile/2013/10/16/1340415-9-1.pdf）

[19] 学校教育法第 83 条。

[20] 各履修学生に自身のインターンシップ派遣先企業・団体について事前に企業・業界研究を行なわせ，それらについて 2 万字（A4 用紙 30 枚）程度のレポートを作成させるべく，専任教員が企業・業界分析の手法や文章の書き方などに関する指導を行なう。

[21] ①学外から招聘した講師によるマナー講習，②専任教員による「企業研修報告会」（派遣先企業・団体の経営分析およびインターンシップ内容に関するプレゼンテーションが行なわれる）のための指導が行なわれる。

[22] 平成 29 年度には，さらなる改編がなされているが，本論文では，平成 27–28 年度北海学園学術研究助成期間中におけるプログラムに関する言及にとどめる。

[23] 各科目の内容については，北海学園大学経営学部の作成する，各年版『CSP ガイドブック』を参照のこと。

[24] 各履修学生が，自身のキャリアについての意識をさらに高めながら専門教育の活用・実践の可能性を再確認し，これまでの学びを棚卸する場として，「企業研修リテラシー」がある。