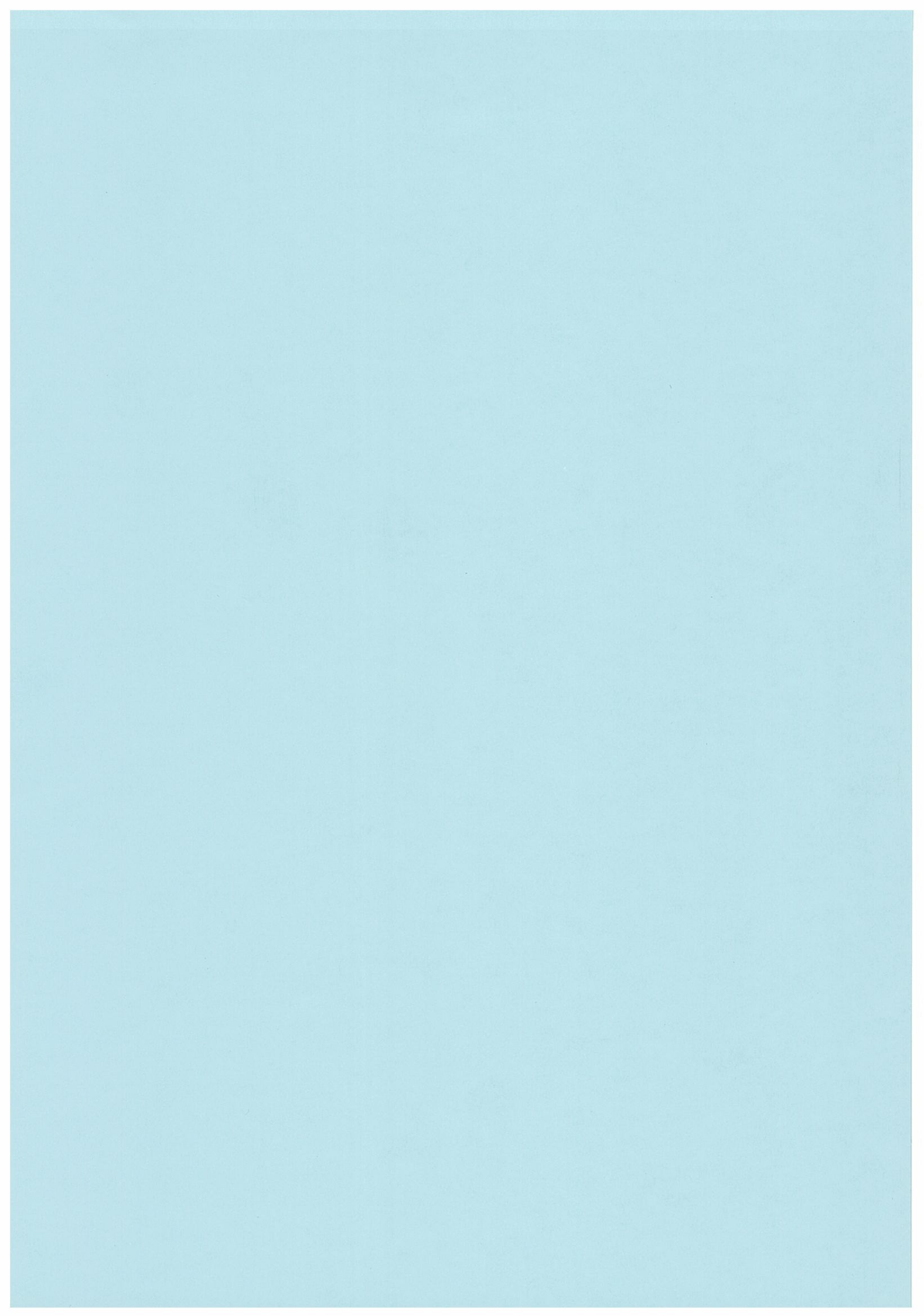


進路・就職支援部門のU S Rと学生情報

2005（平成17）年2月

社団法人日本私立大学連盟
就 職 委 員 会
就 職 支 援 研 究 分 科 会



本書の刊行にあたって

1. 本書の目的・ねらい

本書は、「個人情報保護に関する法律」（平成15年法律第57号）（以下、「個人情報保護法」）をきっかけとして、今後の進路・就職支援部門（就職部、キャリアセンター等）（以下、「進路・就職支援部門」）の課題をとりあげております。

今後、個人情報保護法により個人の権利意識が高まり、情報漏洩等による民事訴訟・損害賠償請求等が起こりうることも考慮に入れ、われわれは業務を遂行する必要があります。現実の問題として、学生の個人情報に対するリスク管理の認識が、われわれには不足しているのではないかとということです。

進路・就職支援部門が扱うデータの数々は、個人情報の集大成と言ってもよいでしょう。学生を社会へ橋渡ししていく業務上、意識するしないにかかわらず、進路・就職支援部門で扱う学生の個人情報が流出しやすい側面をもっています。また企業から提供された卒業生名簿が、学生等を通じて、本来の主旨を逸脱して使用されるおそれがないとは言えません。ましてや、情報通信の発達と併行して、個人情報が商品となる現代においては、それらの危険性がますます高まることが予想されます。

文部科学省では、教育分野における民間事業者向けのガイドラインとして、私立学校を設置する民間事業者を対象とする『学校における生徒等に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針』を策定し、平成17年1月、同指針の解説書がまとめられ公示されました。

本書を本連盟就職委員会からの、言わば問題提起ととらえ、みなさま方それぞれにお考えいただき、さらに深化していただきたいと存じます。本委員会の就職支援研究分科会においてもまた、平成17年度「地区別意見交換会」等を通じて、さらに認識を深めたいと考えております。

2. 本書作成に至る経緯と内容

さて、平成16年度の就職支援研究分科会は、研究課題の設定が例年より遅れました。昨年まで同分科会の活動を牽引してくださった林堅太郎氏が立命館アジア太平洋大学副学長に、檜枝光太郎氏が立教大学理学部長に就任され、任期途中で委員を退かれたためです。幸い、3人の委員（平井孝治立命館大学教授、川崎友嗣関西大学教授、池本正純専修大学教授、）が後任を引き継いでくださり、個人情報保護を喫緊の課題にとりあげ、本書がとりまとめられました。

本書の内容は、平成16年度第5回就職委員会・第3回就職支援研究分科会の合同会議（平成16年12月17日開催）における平井孝治氏（分科会主査）の発題「進路・就職支援部門のUSRと学生情報」及び発題終了後の平井氏と委員の意見交換の概要の2部構成となっております。平井氏の発題では、個人情報保護法への対応を糸口にして、総合的に学生情報や労働市場の情報を把握している進路・就職支援部門が、これからの大学改革の中核となって、社会の負託に応える大学づくりに貢献すべき点

が力説されましたのでお読みください。

3. 今後に向けた想い

人が職業に就く理由には、大きく二つあると考えられます。一つは誰もが、人並みの経済生活を送りたいということです。そのためには職業は不可欠です。もう一つは、現代では、仕事もしくは職業が、自分のアイデンティティーの原点になっているということがあるのではないのでしょうか。過去には、宗教や共同体を通して、それらを自覚できた時代もあったでしょう。しかし今、われわれが生きるためには、職業を通して社会に何がしかの貢献をしているという感覚が何人にも不可欠です。学生は、その基盤を学ぶために大学にやってきます。ポスト産業社会の大学に対する社会の負託もそこが原点だと考えられます。進路・就職支援部門が、大学の諸部門と連携して、新しい大学づくりに貢献しなければならない所以はここにあります。

個人情報保護の課題は、これからの大学のあり方を考える重要な契機になると思います。進路・就職支援部門が、重要な役目を担う位置にあります。ぜひ力を合わせて、新時代の大学づくりに貢献しようではありませんか。

平成17年2月

就 職 委 員 会
委 員 長 神 谷 雄 績

進路・就職支援部門のU S Rと学生情報

目 次

I. 進路・就職支援部門のU S Rと学生情報

はじめに	3
1. CSRの所以	4
2. 個人情報と大学	5
3. 管理のスキーム	8
4. キャリアセンター部長の任務	9
おわりに	11

II. 発題後の意見交換の概要

1. 進路・就職支援部門の役割と教員・職員の教育力について	15
2. 学生の個人情報について	19

就職委員会・就職支援研究分科会委員名簿

社団法人日本私立大学連盟加盟大学一覧

THE HISTORY OF THE UNITED STATES

1776

DECLARATION OF INDEPENDENCE

WE hold these truths to be self-evident, that all men are created equal;

that they are endowed by their Creator with certain unalienable Rights;

that among these are Life, Liberty and the pursuit of Happiness.

That to secure these rights, Governments are instituted among Men, deriving their just powers from the consent of the governed, — That whenever any Form of Government becomes destructive of these ends, it is the Right of the People to alter or to abolish it, and to institute new Government, laying its foundation on such principles and organizing its powers in such form, as to them shall seem most likely to effect their Safety and Happiness. Prudence, in such a Case, may dictate the Dissolution of the Bands which connect them with the Parent Government, and a separate and independent Station, or a Union with other States; but in all Cases, they shall always retain the Right of self-Determination, self-Protection, self-Security, and self-Defense.

That the United States, therefore, by the unanimous Declaration of the thirteen united States in Congress assembled, do hereby severally hold the above-stated Rights to be sacred and inviolable; and do hereby declare that these United States are, and of Right ought to be, free and independent States; that they are absolved from all Allegiance to the British Crown, and that all former Connections with that Kingdom, are hereby totally dissolved; that they are, as free States, entering into a firm and inviolable Union with one another; and that in all Treaties to be entered into by them, they will be considered as one People.

That the Declaration of Independence of the United States, is hereby approved and confirmed.

IN WITNESS WHEREOF, we have hereunto set our Hands and the Seal of the said Congress, this fourth day of July, in the second Year of the said Independence.

JOHN ADAMS, President of the Congress.

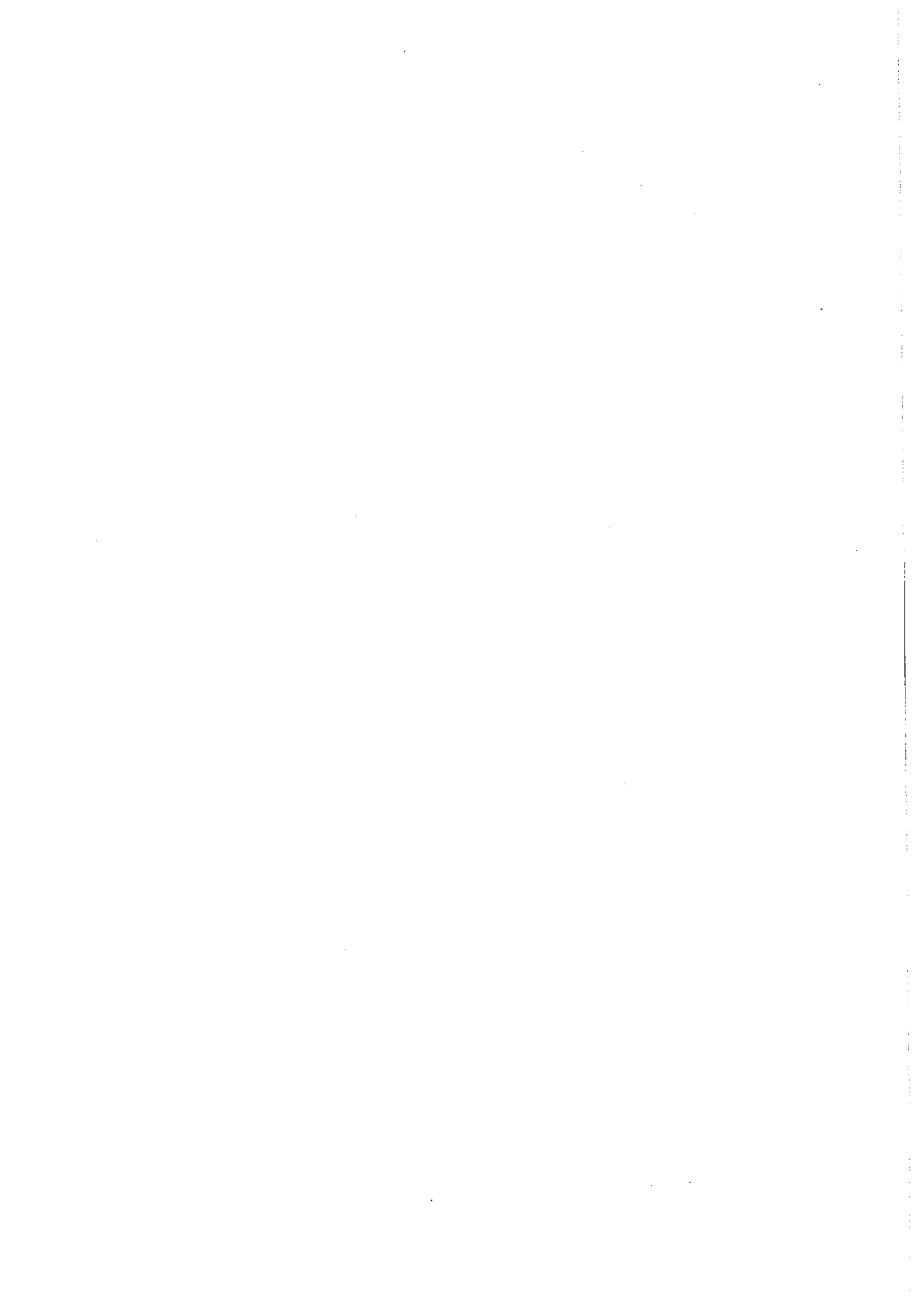
THOMAS JEFFERSON, Secretary.

Approved and confirmed by the Congress, this 7th day of August, 1776.

JOHN ADAMS, President of the Congress.

平成16年度第5回就職委員会・第3回就職支援研究分科会
合同会議(平成16年12月17日開催)における発題要旨

I. 進路・就職支援部門のU S Rと学生情報



進路・就職支援部門のUSRと学生情報

就職支援研究分科会
主査 平井孝治
(立命館大学キャリアセンター部長)

はじめに

Key word：キャリア教育支援事業

教学の主導権

学生情報の流出

行政、業者、進路・就職支援部門のすみわけと協働

最近、CSR (Corporate Social Responsibility) が話題となっていますが、大学としては、Corporate を University に置きかえた、USR について考えることが必要とされる時代になってきたと言えるでしょう。

私がキャリアセンター部長を務めている立命館大学では、学生の入学時に「キャリアチャート」を配付し、授業を含む学生生活全般を踏まえながら学生支援を行ってまいりましたが、ある大手人財業者から、これを共同開発して商品化したいという打診を受けました。

立命館大学では、学生の履修歴、またそれが学部学生像とどのように関係しているのか、たとえばどういうスキルが身についているのかといった情報を記録し、これをデジタル情報化して、たとえばキャリアセンターの窓口で活用すること等を考えておりましたが、それを業者がやってのけようというのです。

しかし、私どもがまず懸念したのは、最も重要である学生情報です。仮にこの業者のシステムを利用することとした場合、全学生の教学面に関する内容はすべて、また課外活動等まで、学生に関する情報が蓄積されます。それが、大学ではなく大手人財業者のサーバーの中にあることになるわけです。しかも、現にいろいろな大学に売り込みをかけているようですから、一大学に限っての情報ではありません。

彼らのねらいの一つは、キャリアセンター等でケアしきれないことを自分たちが代行することであり、極端に言えば、大学からの丸投げも可能であるということになります。最近では、授業科目の幅も広がってきており、極端に言えば、その科目のための非常勤講師を探すくらいならば、授業を外注してしまうということも少なくないようです。ここには、教学の主導権をどのように維持していくのかという課題があると思います。

また、彼らは各大学の学生情報—成績だけでなく、極端な場合には家族の所得といったことまでも含めたいろいろな情報が手に入る、そういう時代を想定して動いていると言えるでしょう。

それでは、教育機関として、大学は学生情報をどのように取り扱うべきなのでしょう。ご存知の通り、平成17年4月から個人情報保護法が施行されます。大学は、個人情報保護法で言うところの「事業者」に該当しますから、教育機関としての大学がいかに機密に関する協定を業者と結んだとしても、学生の個人情報を人財業者に投げてしまっているのかという問題が生じます。これは喫緊の問題であり、長期的にもいろいろな問題を含んでいます。

また、平成17年度のわが国の予算政府案を見ますと、若年・長期失業者の就業拡大策に文部科学省、厚生労働省、経済産業省等を通じて約1,000億円の予算配分が行われ、その事業は民間業者に投げられますし、すでに若年層を対象としたジョブカフェ等が各地にできております。当然、大学生はその対象に含まれてくることとなります。

以上のように、国や地方も含めた行政、加えて、人財業者のこの分野への参入もあります。今後は、行政、業者、大学の進路・就職支援部門三者の、それぞれの仕事（役割）が何かという意味でのすみわけと、協働の可能性（どの部分で協働できるか）、つまりコラボレーションの問題を早急に明確にする必要があると考えます。

1. CSRの所以

Key word：企業不祥事の背景に組織風土

コーポレート・ガバナンス

社会の負託

コンプライアンス、環境経営、社会貢献

情報公開 → 説明責任 → 行動責任 の時代へ

私は経営学を専門にしておりますのでいろいろな調査を行いますが、そこから浮かび上がってくることを見ると、企業不祥事の背景には組織風土の問題があるようです。たとえば、自分では変だなと思いつつも、その意見が言えない、通らないというような問題が、その根底にあります。また、企業が起こす事件を見ていると、社員がやむを得ず行ったことが、結果的に会社つぶしに加担していたというようなことが頻りに起こっていることもまた事実であります。参考までに、一つのデータを図表1にお示しします。

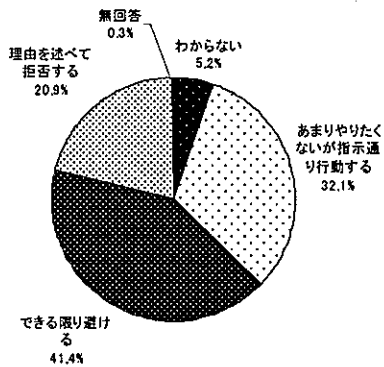
立命館大学のキャリアセンターでは、卒業生の意識について分析等をしておりますが、「良心に反する手段で上司から仕事を進めるように指示された場合どうするか」を問うています。これは「満一調査」と言いつつ、卒業して満一年の卒業生に聞いております。図表1の結果が、立命館大学の現状であります。この結果の見方はいろいろありますが、「わからない」「あまりやりたくないが指示通り行動する」という学生を減らすことも、キャリアセンターの仕事であると、私は思います。

CSRが注目を集めるもう一つの背景には、コーポレート・ガバナンスの問題があります。つまり、組織の主権者が誰なのかということです。株式会社では株主となっておりますが、実際には企業が社会化すれば、株主だけではなく、消費者や市民がある種のガバナンスをもっていると考えるを得ません。

キャリアセンターによる卒業生意識の解析・分析結果より抜粋

図表1 <単純集計>

問38 良心に反する手段で仕事を進めるよう指示された場合



この調査は、立命館大学キャリアセンターが2004年4月～5月にかけて自大学を卒業して満一年の学生を対象に実施したものであり、有効サンプル数は613（発送通数：6,404、返信数：633）で、調査項目数は48であった。なお、アンケートデータの解析にはエスミ社のExcel用アドインソフトである「Excel多変量解析Ver.4」を利用した。

これは大学についても、同様に言えることです。私立大学であっても、理事長がそのガバナーのすべてであると考えて行動することはとてもできませんし、国立大学の場合でも、文部科学大臣が主権者であると考えて行動することはできないと言えます。何よりも、国民や社会からいろいろな負託を受けていると考えて行動する時代を迎えていると言えるでしょう。

以上のことから、大学も企業と同様に、広い意味でのユニバーシティ・ガバナンスの問題を抱えていると言えます。

大学院の授業で「CSRに関する調査」を企業対象で実施したところ、その回答のトップがコンプライアンス、つまり法令遵守が最も重視されており、ついで環境経営、社会貢献があげられていました。実は、調査実施段階では、コンプライアンス（法令遵守）の中に個人情報問題を含めて実施したのですが、今後はこれを独立させる必要があると考えています。しかし、この調査で回答の多くをコンプライアンスが占めている事実は、注目に値すると思います。

かつて、情報公開（ディスクロージャー）が重視された時期がありますが、その後、説明責任（アカウンタビリティ）が重視されてきました。

いま重視されているCSR、これをどのように訳すかについては、現在のところ国語審議会等で合意されておりませんが、私は「行動責任」であろうと思います。つまり、単に説明しているだけではなくて、こうするのだという行動責任の時代に入ったのだと、とらえています。したがって、大学も単に説明するだけではなく、その行動責任を問われる時代に確実に入ってくると言えるでしょう。

2. 個人情報と大学

Key word：大学も個人情報保護法における「事業者」

個人情報が注視される背景：技術、市場、ケア

個人情報の所在：大学共有、部門固有、教員手許

個人情報の課題：大学の管理外にある学生の個人情報

個人情報保護法に関して、文部科学省から学校を設置する事業者(※1)を対象とした「学校における生徒等に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」(文部科学省告示第161号、平成16年11月11日、http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/16/11/04111602.htm)が公示されました。先に述べた通り、大学は個人情報保護法でいうところの事業者であり、個人情報の適正な取扱いを確保するために、事業者として努力し、その義務を果たさねばならない、ということでもあります。

ではなぜ、個人情報について今日これほど問題になったのかについて考えてみたいと思います。一つには、「技術」の問題があります。情報技術が一気に進展し、それによって個人情報が入手できる、入手しやすくなる、流通する時代となったことがあげられます。次に「市場」の問題がありますが、これには二つの意味があります。経済的側面から見たときに、市場では名簿自体がすでに商品であることつまり卒業生名簿もいまや立派な商品になること、そして、個人情報が収益を増加させる要素、つまり販売促進手段になっていることから、二重の意味で個人情報が市場で取り沙汰されていると言えます。

ここまでは大体通説とされておりますが、さらに、私が大学院学生と一緒に書いた論文「CSRにおける個人情報の位置」(平井孝治編著、『立命館経営学』2005年2月)で強調しているのは、「ケア」という問題があるのではないかということです。

たとえば、個人情報で最たるものと言えば、病院のカルテがあげられます。言うまでもなく、病院が保持する個人情報が外部に流出したら大変なことになりますが、このケアを手厚くしようとするほど、当然個人情報は蓄積せざるを得なくなります。逆に、生命保険等においては、このような個人情報そのものが収益源になっています。これまで、ある種リスクにすぎなかった個人情報が、いまの時代はむしろ収益の源泉になっていますから、業者は可能な限り詳しい情報を取ろうとします。ところが、大学は教育を担う機関であって、収益事業ではないのです。

ご存知の通り、2006年からいわゆる「ゆとり教育」を受けてきた学生が大学に入学してきます。この学生たちが就職するのが2010年です。おそらくこれからは、入学時から個々人の学生に関する詳しい情報を集めてケアをしていかなければ、人材市場で高く評価される学生を育てられないという問題が生じてくるはずで、その対策としてケアを厚くしようとするほど、個人情報を集めざるを得ない状況になってきます。

この問題にもっとも深くかかわるのは、おそらく進路・就職支援部門になるでしょう。進路・就職支援部門で丁寧な就職指導を行おうとするほど、詳しい個人情報を集めざるを得ない。また、これは学生部でも言えること、心理的にダメージを受けている学生になればなるほど、詳しい個人情報を集めたケアが必要となり、それだけリスクを負うことになります。

このようなことから考えると、個人情報がこれだけ社会的に問題となる背景には、「ケア」、つまりサービスを徹底しようとするほど個人情報が厚くなるとい

(※1) 学校を設置する民間事業者：学校教育法第1条に定められる学校、専門学校及び各種学校を設置する者が対象。具体的には、学校法人、構造改革特区法により学校を設置する株式会社やNPO法人などが想定される。

う関係があるということ把握しておく必要があります。

大学における個人情報进行分类すると、以下の三種類になります。

- ①大学共有：大学全体で管理している事務情報システムのなもの。学籍情報等、共通に使うデータはすべて入っている。
- ②部門固有：部門固有の情報で、大学全体の情報とはなっていないもの。たとえば、キャリアセンターにおける学生の就職活動記録、エントリーシート等。
- ③教員手許：たとえば、答案、レポート等の成績情報。

この他に、進路・就職支援部門が留意しなければならない、かつ問題になるのは大学の管理外にある学生情報です。たとえば、学生が個人的に就職情報サイト等への登録や、企業にエントリーすることについては、当然大学の責任はないわけですが、これはとても大学が管理できるものではありません。しかし、たとえば、大学内で行われる会社説明会、業者による就職関係のイベントを開催するときには、注意を払う必要があります。

名簿は商品としてすでに市場ができあがっています。基本データ（氏名・住所・電話番号ないしEメール）であれば1件500円程度だそうですが、生年月日が入ったら1件3,000円程度に跳ね上がるのだそうです。年齢がわかることによって、マーケティングにも使えるからです。逆に、個人情報が流出した場合の被害額、つまり損害賠償を求められた場合は、1件につき100万円くらいすることもあるということです。

つまり、会社説明会等で学外の業者が大学内において学生の個人情報を入手し、その中に生年月日があった場合は、もうそれだけで大儲けできる時代であるということです。逆に、これによって大損害を大学が被る危険性もあると言えます。この場合、大学はこのことについて、管理外ではあるにもかかわらず、大学内で開催した、しかも進路・就職支援部門が共催した説明会等でこのような問題が生じた場合、これは大変な問題になると言えます。

以上のようなことから、個人情報保護法の施行をきっかけとして、大学内において、学生の個人情報について考察しておく必要があります。特に、このような管理外の問題についても、進路・就職支援部門としては否応なしに関心をもたざるを得ない時代を迎えます。

関連して、学生情報に関する学内の倫理規程等のあり方にも、この問題は派生してきます。立命館大学では倫理規程的なものはありますが、具体的な管理手順にそれが落としこまれていません。大学中央が持っている学生情報の、いわばデジタルな面の管理を行っているだけです。ですから、たとえば教授会や各種委員会で配付された学生情報の回収手順や廃棄手続は明確にされているのか、といった問題がございいます。

もちろん、それは善意の仮定のもとに配付されており、受け取った教員がこっそり持ち帰ってコピーし、業者に手渡すだろうというような仮定はしていません。しかしながら、仮にそのような事故が起こった場合にどうするのか、という問題は依然として残されており、この点についても十分な考察が必要とされています。

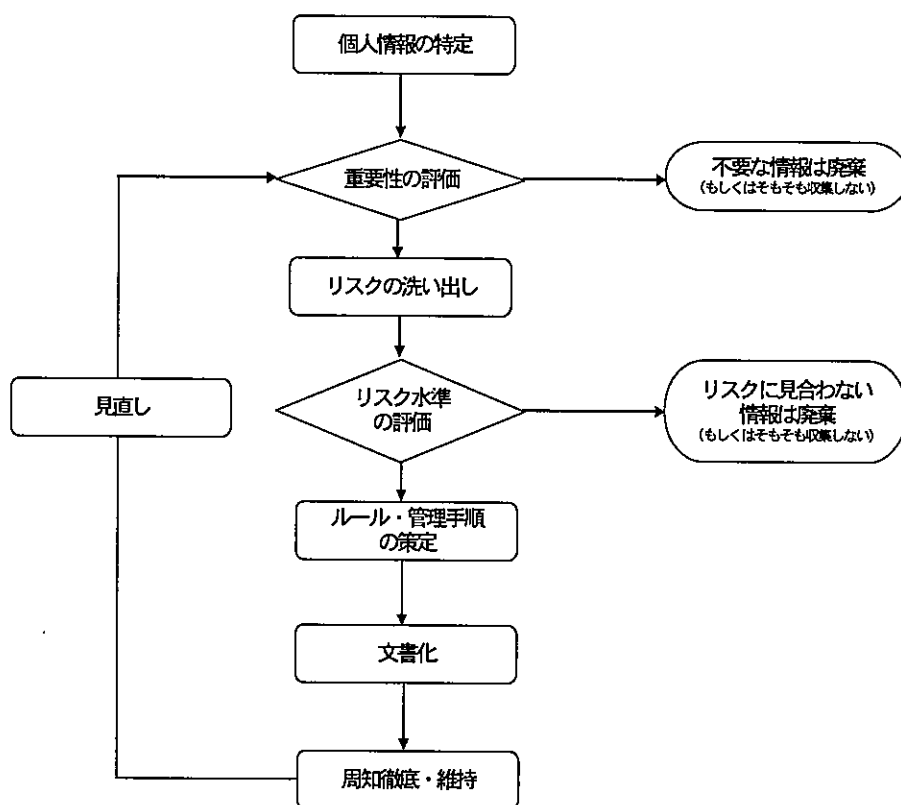
3. 管理のスキーム

Key word：ファイル登録台帳
ファイルごとのリスク評価
アクセス権や改定権の設定
使用や廃棄（の文書化された手順）

そこで、管理のスキームについては、高いリスクを負っているキャリアセンターがリーディングセンターとして取り組んでいく必要があると考えております。ここで、前掲の論文に掲載しましたそのスキームを紹介いたします。

図表2では、重要性の評価、リスクの洗い出し、リスク水準の評価、ルール・管理手順を策定し、文書化に至ります。実はISO14001、15001あたりでは、「文書化された手順」というものが非常に重要になります。それを周知徹底し維持すると言っておりますけれども、レビューを行います。そこで、図表3のようなシートを用意しました。また、個人情報のファイルごとのリスク評価には、ファイルごとに管理が必要となりますので、図表4を用意しました。

図表2 個人情報、管理の流れ



図表3 個人情報 Risk 評価 sheet

部局		File Code		File名										
更新日	更新事由	必要性	件数	基本data	情報の内容			Leak確率			Risk評点	管理レベル	評価者	認証者
					Cell情報	定性情報	画像情報	小計	アクセス容易性	アクセス頻度				

図表4 個人情報管理台帳

部局名											
File Code	File名	登録日	利用目的	保有予定期間	臨時更新			抹消			
					最新更新日	管理レベル	責任者名	抹消日	認証者	実施者	確認者

それから、個人情報アクセス権者を記録する台帳が必要であると考えます。図表5のように、実際に利用するたびに、誰が、何のために利用し、何の会議に出して、どのように回収・廃棄したのかについて、すべて記録しておく必要があります。この点を明確に把握しておくことによって、仮に損害賠償を要求された場合でも、大学は管理水準を明示することができるので、情報を漏らした人の責任を問うことができるのです。

しかし、その管理者自身がずさんな管理をしていたら、これは当然のことながら事業者の責任となります。悪意があったのか、事故が起きたのか、過失があったのかということが問題なのではなく、事業者の責任が問題とされる、そういう時代があります。

特に、進路・就職支援部門には紙媒体の個人情報がかかりありますので、これらの使用や廃棄を含めて、文書化された手順が必要だろうと考えます。

図表5 個人情報アクセス権者記録 sheet

部局		File名						
File Code	台帳登録日	保有予定期間						
アクセス権者名※	登録日	登録事由	認証者	設定処理者	削除日	削除理由	解除処理者	解除確認者

4. キャリアセンター部長の任務

Key word : 職員集団の教育力

- 進路・就職支援部門職員としての教育力と政策力
- 学生情報管理に関するリーダーシップ
- 2006年度を視座にした進路・就職支援政策
- 求人難となりたい自分

先日、キャリアセンターでいろいろと議論をしておりました時に、個々人の教育力、特に教学機関に属する教員の教育力が問題になりました。それと同時に、職員の教育力についても議論が及びましたが、まず当然のことながら、出てきた意見は個々人の職能等との関係で、個人の教育力—キャリアセンターで言えば、カウンセリング能力等でした。

私はそれについて反対はしませんが、キャリアセンターとして重要かつ必要なのは、職員集団としての教育力であると思います。たとえば、なりたい自分になるための教育機会をどうやって見つけていくかを考えた時、学力不足等の学生に対して、低学年の段階からどういうプログラムを組んだらよいのかといった、職員集団としての教育力と政策力を、私は一貫として問題にしております。

個々人がどんなにすぐれたカウンセラーであっても、それは大学の使命とは関係ない、とまでは言えませんが、最も重要なことは、集団としてのプログラム作りや進路の監督等、教育力、政策力が問われることだと考えております。これについて形にしていくことが、キャリアセンター部長としての私の任務の一つだと思っています。

また、先に述べたように、進路・就職支援部門は学生情報管理に関するリーディングセンターとして、リーダーシップを発揮することが重要です。進路・就職支援部門では、教育機関たる大学が生み出す成果＝人財がサービスの対象です。ガバナーたる社会との接点を担っていることから、この点を十分踏まえてしっかりと発信していく必要があります。

さらに、2006年度以降、いわゆるゆとり教育を終えた学力不足の学生が多数入学してくると考えざるを得ない状況にあります。そのような学生たちがどのようにしたら社会の負託に応えられるような人財に育つのかについて、おそらくどこの大学でも問題になってくるでしょう。この点をきちんと認識し対処していかなければ、大学が倒産する時代もそう遠くないのではないかと思います。

キャリアセンター部長となって気づいたことがあるのですが、その一つは、実は、いまの時代は就職難ではないのだということです。学生は就職したがっているのに、なかなか採用してもらえないのは、社会や企業が悪いのだと思っていましたが、採用側にヒアリングしてみると「採用したい人財がない」という声が非常に多かったのです。つまり、採用する側から見れば、いままさに求人難の時代なのだということを知ったわけです。また、ある企業の方から「最近の学生は器量が小さいくせに態度が大きい」と言われて非常に驚いたのですが、授業やゼミの様子を思い起こせば、なるほどと思える部分もある。ここに大きな課題があるのではないのでしょうか。

つまり、私たちは学生の満足だけでなく、雇用者の満足も視野に入れるべきではないか。言い換えれば、進路・就職支援部門に所属する人間の認識を、就職難から求人難へと切り替えなければ、本当の意味での進路・就職支援部門の教育力は向上していかないのではないかとということに気づいたのです。これは、カルチャーショックでありました。

卒業を控えた学生がなりたい自分を実現できる自分になっているのか。それを実現するために、私たちはどういうプログラムを提供し得ているのか—この点に、進路・就職支援部門の教育力が問われているのだと、私は考えます。

おわりに

Key word : 進路・就職支援部門は学士課程教育の出口を担っている
教養教育の重要性
無業者問題、大学教育の完遂、倫理憲章
教員は個人を代表し、職員は機関を代表する
大学を含む NPO ではアドミニストレーターが不可欠

大学にとって、学生は、入り口においてはクライアントであり、入学すれば大学の構成員であります。しかし、大学を卒業していくときは、大学教育の成果を身につけて卒業していくのであり、その意味においては、大学が社会に提供する成果として評価を受ける側面があることは否めません。

みなさまも同様かと思いますが、私は、進路・就職支援部門は学士課程教育の出口を担っていると考えております。とすれば、出口を担う進路・就職支援部門としては、入り口の問題から考えざるを得ないわけです。最後になってよくしようとすると、何か厚化粧をして送り出せばいいということになりそうですが、それではもはや通用しない現実が目の前にあるわけです。その意味において、進路・就職支援部門は入り口、つまり学生の入学段階から、また教育プログラム等に政策立案をしていかなければ、求人難の時代に応え、学生の「なりたい自分」を叶えることはとてもできないと思います。

京都の偉大な大学人について考えますと、末川博（立命館大学）、西堀栄三郎（京都大学）、山本宣治（同志社大学）等が私の心に浮かびますが、最近はこのような偉大な京都の大学人像を知らない学生が増えております。私はこの事実に愕然とし、先人の偉大さについて伝えていかなければならない、と最近改めて感じております。また、宮沢賢治の『雨ニモマケズ』にある、みんなにでくの坊と呼ばれというような話を学生にしたら、「そんな話、聞いたことない」と言われてしまいました。「なりたい自分」という表現の由来が、この作品の最後の一節、そういうものに私はなりたいにあると言っても、賢治の作品を知らないのでは、この表現も使えないわけです。

なぜこのようなお話をするのかと申しますと、卒業生、採用した企業双方にいろいろな調査をしてはつきりとしてきたことは、学士課程教育における教養教育の大切さでした。逆に、資格やスキル獲得に走っている学生の評判はいま一つでして、社会はトータルな意味での教養ある専門家を求めていると言えます。

この二つの現実からみても、進路・就職支援部門は根本的かつ明確な問題提起をしなければならぬと思います。

今後、進路・就職支援部門は、無業者問題に真正面から取り組まなければならないと思っています。しかし、卒業生へのケアを全面的に展開したら、進路・就職支援部門はパンクしてしまいますから、進路・就職支援部門がやるべきことは、やはり在学中に何をどのようにしていくのが本務だろうと考えております。

無業者問題を放っておいたら、税金や年金を納める人がいなくなりますし、その点から見ても非常に大変な問題であり、将来的には社会問題になるでしょう。ですから、大学の進路・就職支援部門は、将来的な社会の不安定要因をつぶすために努力しなければならない時代を迎えているのではないかととらえております。

これと関連して、就職・採用活動の早期化がますます進めば、大学教育は完遂で

きなくなります。今後は、無業者問題とともに、大学教育、企業側の倫理憲章の問題も、非常に重要だと考えております。

私は研究対象として、いまは病院管理の問題を扱っております。非営利組織の経営管理を見ていきますと、最も大きな問題は、大学で言えば教育と経営管理の問題です。言い換えれば、政策立案ができるアドミニストレーターがいるかどうかです。アドミニストレーターとはまさに職員のことです。私は、職員たる者が政策力や教育力をもたずして、どうして大学の教育が守れるのか、立派な人財が育つのかと、キャリアセンターでは常に職員と競争的対峙をしております。つまり、職員集団としての力をつけずして、これからの大学教育は存続し得ないのだ、ということです。

教員は、組織ではなく、個人を代表するものでしかないと、自分の授業と研究に絶対責任をもつことが求められます。たとえば、授業が下手だとか、あの発表はいかかなものかと学会で問題になったとしても、そこで大学の見識や責任を問われることはありません。しかし、職員の方は窓口で学生に対応するときも、企業の方と会うときも、常に機関を代表している存在と言えます。たとえ個人の対応が悪いことがあったとしても、あの大学の何部は対応が悪いという組織的な評価を受けることになります。教員と職員の意味合いはこのように違うと私は思います。

そして、大学をはじめとした NPO では、アドミニストレーターの役割が今後ますます重要になると思っています。まして、アドミニストレーターを擁する大学が業者等への仕事の丸投げをすることはあり得ませんし、やってはならないと考えます。

今後は、学生の個人情報、就職・採用活動の早期化の問題等も含めて、学生を巻き込む問題が必ず起きてくるであろうと予測されますので、人財業者とのある種の協働の前にそれぞれの役割を明確にし、すみわけていくことが非常に重要な課題となると考えます。そのとき、何よりも進路・就職支援部門の職員にはアドミニストレーターとしての政策力が求められ、特に職員集団としての教育力を確立すべき時代に迎えているのではないのでしょうか。

《参考資料》

堀部雅夫「個人情報保護法理解の重要性」大学時報 2004 年 9 月

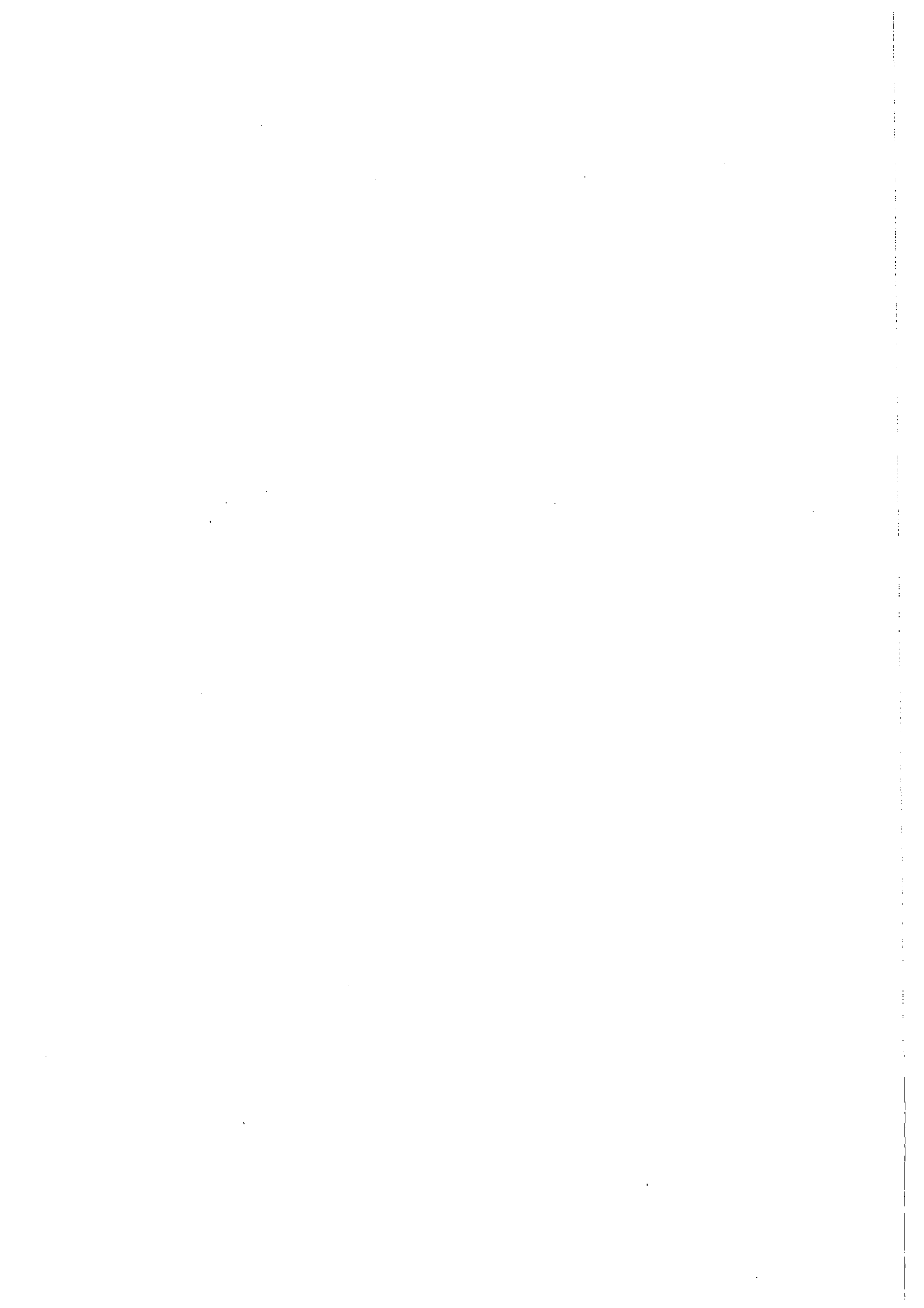
村山茂「プライバシーマークの取得」大学時報 2004 年 9 月

平井孝治編著「CSR における個人情報の位置」立命館経営学 2005 年 2 月

これは、発題「進路・就職支援部門のU S Rと学生情報」後の平井氏と就職委員会・就職支援研究分科会委員との意見交換の内容を、

1. 進路・就職支援部門の役割と教員・職員の教育力について
 2. 学生の個人情報について
- の二つの観点からとりまとめたものである。

Ⅱ. 発題後の意見交換の概要



1. 進路・就職支援部門の役割と教員・職員の教育力について

① 教育力：教員と職員

委員 教員の質・意識の問題もさることながら、いわゆる職員の教育力がいま切実に求められているという意見に同感です。そうすると、「教育力」の問題というのは、進路・就職支援部門だけの話ではなく、大学全体に課せられた問題となるのではないのでしょうか。私大連盟の中でも、学長会議等でぜひとりあげてほしいテーマの一つです。

平井 私は、一般教員の教育力とは、教科における教育力、ゼミ等における教育力、そしてこの二つを通じたキャリア形成支援（人間形成等への影響力）に限定されてしまうのではないかと思います。そして一般的な人間形成においては、本学が実施した調査によると、学生支援全般における職員の役割の方が、学生に与える影響力として若干高い結果（p.16《参考データ》参照）が出ています。その意味では、職員の教育力は軽視できないと考えます。

② 教育の原点

委員 教員・職員の教育力の問題を論ずる前に、一度教育の原点に立ち返り現状を認識するという姿勢が不可欠だと思います。

むかしは社会そのものに教育としての機能—教養教育等を通じて人間力を培う土壌—がありました。現在は社会が担えない欠落した部分を、最終的に大学が担うことになってきているのではないかと思います。まず教育がペースにあって、学生が卒業する出口までの間に、欠落した部分をどのように担うかが、進路・就職支援部門に求められている課題であると個人的には意識しております。

委員 私が講義をしていて感ずることは、個々の知識を総体的にとらえるイメージ、物語る能力がいま学生に求められているのではないかということです。それが具体的な教養教育につながっていくのではないかと思います。自分の人生を物語るということも、ここから生まれるのではないのでしょうか。

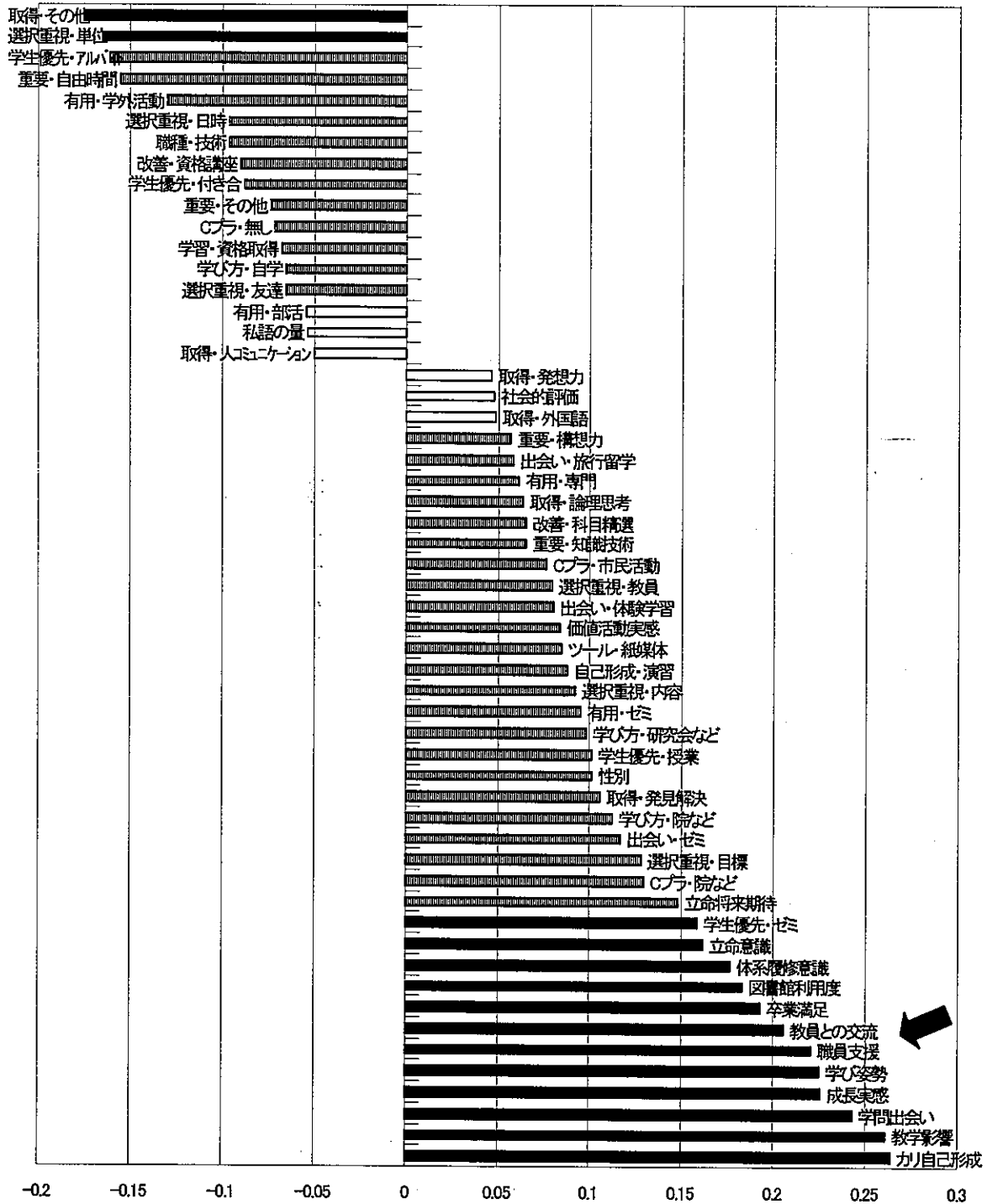
平井 コミュニケーション能力＝プレゼンテーション能力と思われがちですが、私が大学院の授業で実施した、企業を対象とした「組織が求める対話力」調査では、コミュニケーション能力として最も重要なのは、「相手の話をまとめる能力」であるとの結果が出ました。これは、「相手といかにテーマを共有するのか＝テーマを共有するために幅広い教養が不可欠である」ということの明確な表れです。

また、これも本学が実施した調査によると、就職した卒業生、そして学生を採用した企業が必要と感じていることは、教養教育の重要性である、との結果が見出されています。これはつまり、教養ある専門人が求められていると言えます。

委員 自分の意見をしっかりとつ、ということもコミュニケーション能力には欠かせない重要な要素の一つかもしれません。

《参考データ》

主成分1「教学による自己形成度」 $\lambda = 4.37$



③ キャリア支援の組織的対応

委員 企業が求める能力は、学生生活全般を通して、充実した学生生活を送る中で身につけるものだと思いますけれども、この部分において、教員が果たす役割—教育力—も重要となってきます。少人数教育の影響等により、大学教員にはゼミの担当ということはもちろんですが、チューター的役割、言い換えれば高校の担任が担う、生活指導的役割も求められてくると思います。しかし、その面において教員には適任者ばかりではないこともまた事実ですが、すべてを否定してしまわずに期待をもちたい部分もあります。

話が少しそれますが、教員には教育成果としての学生の成長を見届ける責任があるのではないかと思います。しかし、何となく自分の研究に閉じこもりがちの人が増えているように感じますし、もっと視野を広げてほしいと感じています。

キャリア形成支援については、その必要性が全学的に認識されていたとしても、その取り組みは現在バラバラに行われており、一体化していないケースが数多く見受けられます。今後は、これをどのように統合し、全学的キャリア形成支援の機運を高めていくかが重要です。その意味において、教学面までも含めた職員のアレンジメント能力やアドミニストレーターとしての教育力、また、たとえばゼミなどの場における教学を超えた教員の教育力の重要性が増していることを、共有・発信していく必要があるのではないのでしょうか。

平井 ゼミと言え、ゼミを履修している学生は、就職率が高いという相関関係が、「満一調査」で表れています。以前から言われていることですが、ゼミ教育の重要性について、改めて学内に認識を促す必要があると感じます。ある大学ではいわゆる人気企業 100 社への就職者を調べると、全員がゼミに所属していたという事実もあります。実際、企業ではゼミのデータベースをもっていることに、大学は留意する必要があります。

また、さきほど一般教員の教育力は、教科における教育力とゼミ等における教育力と言いましたけれども、教員集団としてはカリキュラム編成能力が必要と考えています。たとえば、各学部にはその教育を通じて育成したい学生像があり、そのために必要なカリキュラムがあるはずですが、本来、教員の教育力はここで発揮されるべきだと思います。また、カリキュラム編成にあたって、今後は職員のアドバイスは不可欠であると考えます。

委員 大学設置基準を見ますと、教授の資格には「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」（大学設置基準第 14 条：教授の資格）とあります。かつては研究教育の能力が求められましたが、いまは教員の教育力が問われるようになりました。事実、新任教員人事の際には、教育的な素質について考慮されます。ですから、今後、教員も変わらざるを得ないと思います。

委員 この問題については、カリキュラムの内側で行う教育なのか、それとも外側で行う教育なのか、といった観点が欠如していると思います。

日本における教育構造上の根本的課題である、組織の二層構造（教員・職員）について考える必要があります。すなわち、カリキュラム内の教育に関しては教員の問題となりますが、カリキュラム外の教育については、いままでシステム化されて

きていません。つまり、誰がどのように担当するのかが明確でなく、その方法論の組み立てもなされてこなかったのです。いわゆるゆとり教育を終えた学力不足の学生が入学してくる 2006 年が控えているいまこそ、カリキュラム外の教育力が必要とされており、このシステム化について具体的な考え方、あり方を提示する必要があるのではないのでしょうか。その際、ドイツの三層構造（教員・専門職・職員）に解決の糸口があると思います。

三層構造の中心に位置していて、カリキュラム外の大学教育を担当する職として、Ph.D. や修士の学位をもつ専門職、言い換えれば一定の教育力と知見をもった人たちが多数いるわけです

いますぐ三層構造にすることは無理ですが、この二層構造の中で、カリキュラム外の大学教育を、教員と職員がどのように共有するか、あるいはすみわけをするか、その辺を早急にシステム化する必要があると思います。大学教育における組織構造は、非常に大きい問題と言えます。

委員 そのためには、とにかく教員も職員も、みんなで学生に向かい合う必要があると思います。私の所属する大学では、学長、副学長と職員の方たちとの会合を定期的に行き、職員の方たちの意見を取り入れながら、その意見を大学教育の中に浸透させていくことを心がけています。

今後は学生が何を考え、何を必要としているのか、どのように主体性のある学生に育て社会に送り出すのか、教員・職員が共に真剣に考えて、大学全体として組織変革していくことが必要だと思っています。

2. 学生の個人情報について

Q. 学生の個人情報の取扱いについて、なぜこれほど問題になっているのでしょうか。

A. 平成17年4月から個人情報保護法が施行されることに伴い、学生の個人情報をもつ重要性が、次の二つの側面に見出されるからです。

①市場経済的価値としての側面

企業にとっては個人情報そのものが収益の源泉になり、市場取引が行われている現状があります。特に、個人情報に生年月日があるかないかは、取引単価を左右します。企業は収益を生み出すために、情報はあればあるほどよいのです。

②ケアの側面

組織体に関わらず、ケア、つまりサービスを徹底しようとするほど個人情報量は多く必要となります。大学は教育を担う機関として、学生の基本的な個人情報のもとより、サービスの充実のために付随する情報を必要に応じて保有しています。

Q. 大学では、学生の個人情報についてどのような管理が必要ですか。

A. 学生の個人情報については、各部門で保有しているのが実状ですが、特に社会との接点を多くもっている進路・就職支援部門は、学生の個人情報の取扱いには十分配慮する責務があります。学生の就職活動における個人情報の管理体制を強化する必要があるのです。すでに、就職情報会社では、個人情報保護法を見据え、情報収集方法を模索しているようです。ですから大学は、個人情報保護法が施行されることに伴い、個人情報の漏洩・改ざん・滅失が生じないように、厳格な組織管理体制の構築が急務です。今後は、学生の個人情報管理には万全の対策が必要で、部門管理ではなく大学全体として組織的に取り組むことが課題とならざるを得ないでしょう。

Q. 学生の個人情報の取扱いについては、NPO的組織、たとえば、大学生協が扱う情報管理（住居斡旋、各種試験対策講座等のサービス）にも目を向ける必要があると思いますが、いかがでしょうか。

A. 大学内における生協はもちろんのこと、たとえば、大学コンソーシアム京都等の地域連携等における学生の個人情報の共有に関する問題もあるでしょう。また、大学が出資する子会社等の情報管理の問題もあると思います。後者については、経営者を理事長あるいは学長にすること等によって直接的な管理は可能ですが、前者については、教員や理事がかかわっているとしても、直接的なコントロールはできません。大学と生協の間は、これまで「信頼」によって成り立ってきたわけですが、これからは、学生の個人情報が流出した場合等を想定した包括的な協定が必要になるでしょう。

就職委員会委員名簿

担当理事 武藤元昭

委員長	神谷雄績	同志社	キャリアセンター所長
副委員長	早川芳子	フェリス学院	大学事務部次長
副委員長	谷口浩	法政	就職部長
委員	宮崎寛	中央	キャリアセンター部長
	大谷善博	福岡	スポーツ科学部教授 就職・進路支援センター長
	若原尚	関西	キャリアセンター事務部長
	久保田祥二	関西学院	就職部長
	清家篤	慶應義塾	商学部教授 学生総合センター就職部長
	堀川英昭	明治	就職事務部就職課長
	亀井孝文	南山	総合政策学部教授・就職委員長
	岡本伸之	立教	観光学部教授・キャリアセンター部長
	近森節子	立命館	キャリアセンター次長
	高橋彌穂	東北学院	教養学部教授・就職部長
	長塚博道	早稲田	キャリアセンター長

(平成17年2月現在)

就職支援研究分科会委員名簿

主査	平井孝治	立命館	経営学部教授 キャリアセンター部長
委員	神谷雄績	同志社	キャリアセンター所長
	谷口浩	法政	就職部長
	川崎友嗣	関西	社会学部教授 キャリアデザイン担当主事
	池本正純	専修	経営学部教授

(平成17年2月現在)

社団法人日本私立大学連盟加盟大学一覽

(123大学平成17年2月現在)

愛知大学	順天堂大学	宮城学院女子大学	専修大学
亜細亜大学	関西大学	桃山学院大学	芝浦工業大学
青山学院大学	関西医科大学	武蔵大学	白百合女子大学
跡見学園女子大学	関西学院大学	武蔵野美術大学	園田学園女子大学
梅花女子大学	関東学園大学	長崎外国語大学	創価大学
文教大学	関東学院大学	名古屋学院大学	大正大学
中央大学	活水女子大学	南山大学	拓殖大学
中央大学	慶應義塾大学	日本大学	天理大学
獨協大学	恵泉女学園大学	日本女子大学	東邦大学
獨協医科大学	敬和学園大学	新潟産業大学	東北学院大学
同志社大学	神戸女学院大学	ノートルダム清心女子大学	東北公益文科大学
同志社女子大学	神戸海星女子学院大学	大阪学院大学	東海大学
英知大学	國學院大学	大阪医科大学	常磐大学
フェリス女学院大学	国際大学	大谷大学	東京医科大学
福岡大学	国際武道大学	立教大学	東京慈恵会医科大学
福岡女学院大学	国際基督教大学	立正大学	東京情報大学
学習院大学	駒澤大学	立命館大学	東京女子大学
学習院女子大学	皇學館大学	立命館アジア太平洋大学	東京女子医科大学
八戸大学	甲南大学	龍谷大学	東京経済大学
白鷗大学	高野山大学	流通科学大学	東京農業大学
姫路獨協大学	久留米大学	流通経済大学	東京歯科大学
広島女学院大学	共立女子大学	西武文理大学	苫小牧駒澤大学
広島修道大学	京都産業大学	聖学院大学	東洋大学
北海道東海大学	京都精華大学	成城大学	東洋英和女学院大学
法政大学	京都橘女子大学	聖カトリック大学	東洋学園大学
兵庫医科大学	九州東海大学	成蹊大学	豊田工業大学
石巻専修大学	松阪大学	西南学院大学	津田塾大学
実践女子大学	松山大学	清泉女子大学	早稻田大学
上智大学	松山東雲女子大学	聖心女子大学	山梨英和大学
城西大学	明治大学	聖和大学	四日市大学
城西国際大学	明治学院大学	仙台白百合女子大学	(大学名ABC順)

進路・就職支援部門のU S Rと学生情報

平成17年2月25日 発行

編集者 就職委員会
担当理事 武藤元昭
委員長 神谷雄績
就職支援研究分科会
主査 平井孝治

発行所 社団法人日本私立大学連盟
〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館別館
電話 03-3262-3603 FAX 03-3262-3604

印刷所 株式会社ソーラン社
〒103-0001 東京都中央区日本橋小伝馬町16-8 共同ビル
電話 03-3666-7841 FAX 03-3666-1800

© 無断転載はご遠慮ください。