

# 学生の支えとなるキャリア教育の 構築を目指して

### 報 告 者

松高 政 (京都産業大学全学共通教育センター 教授)  
岩脇 千裕 (労働政策研究・研修機構 研究員)  
森 邦昭 (福岡女子大学文学部 教授・キャリア支援センター長)

### コーディネーター

金谷 益道 (同志社大学文学部英文学科 准教授)

### 概 要

経済情勢の悪化により厳しい就職環境が続く中、就職活動中の学生の多くは焦燥感に駆られながら大学生活を送ることを余儀なくされ、新入生も余裕を持って人生設計を立てることが困難になってきている。このような環境に翻弄される学生を支えるものとして大学のキャリア教育にはこれまで以上に大きな期待が寄せられている。本ミニシンポジウムでは、「学生の支えとなるキャリア教育を支える“人”と“組織”」、「採用面接において企業は学生の何を評価しているのか」、「女子学生のキャリア形成と男女共同参画社会の実現を目指すプログラム構築」といったトピックを報告者に提供して頂く。フロアからも積極的に情報や意見を出して頂き、参加者全員にとって学生を支えるよりよいキャリア教育を作り出す契機となるようなミニシンポジウムを目指したい。



## 【第1ミニシンポジウム】

## 学生の支えとなるキャリア教育の構築を目指して

参加人数 186名

## 報告者

松高 政（京都産業大学全学共通教育センター 教授）

岩脇 千裕（労働政策研究・研修機構 研究員）

森 邦昭（福岡女子大学文学部 教授・キャリア支援センター長）

コーディネーター 金谷 益道（同志社大学文学部英文学科 准教授）

## (1) 概要

## (ア) ミニ・シンポジウムのねらい

本ミニ・シンポジウムのタイトルは「学生の支えとなるキャリア教育の構築を目指して」である。このFDフォーラムでは、FD活動の中で最も重要視されるべき対象は学生である、というメッセージの発信を目指しているが、連日、厳しい就職環境がメディアで伝えられているように、就職活動中の学生は大変困難な状況に追い込まれている。このような環境に翻弄される学生を支えるものとして大学のキャリア教育にはこれまで以上に大きな期待が寄せられている。大学設置基準が改正され2011年からキャリアガイダンスを大学の教育課程に盛り込むことが義務化されるが、これもキャリア教育に対する期待の表れだと言える。もちろんキャリア教育の「キャリア」とは個人が生涯にわたって形作っていくもので、単に就職や「働き方」だけでなく、ボランティアや家事・趣味なども含む「生き方」に関わる全ての活動のことを指す。しかし、就職難の今、新入生でさえも余裕を持ってこのような生き方設計を立てることが困難になってきている。今回は参加者にとって、苦しい立場に立たされている学生を支えるよりよいキャリア教育を作り出す契機となるようなミニ・シンポジウムを目指すことをねらいとした。

## (イ) 報告の概要

午前の部では、まずコーディネーターからミニ・シンポジウムの趣旨と進め方について説明があり、3名の報告者の発表が行われた。まず、松高政氏は「大学におけるキャリア教育の意義と課題－キャリア教育を支え



る『組織』と『人』－」という題で、大学におけるキャリア教育の現状、コーオプ教育を重視した京都産業大学でのキャリア教育の取り組み、また「組織」と「人」をどのようにするか、学士課程教育にどのように位置づけるのか、といったキャリア教育の課題などについて詳しく論じた。

次に、岩脇千裕氏は、「採用面接において評価される『能力』とは何か－企業インタビュー調査を通じて－」という題で、より高度な基礎能力を企業が新卒者に求めるようになってきている現状や、採用面接において重視される能力などについて詳しく報告した。岩脇氏は、採用面接では「課題達成志向」や「自己コントロール能力」や「対他者コミュニケーション能力」を評価するのに「過去に得た経験」について尋ねることが多くなっているため、大学生生活全体を通して「経験」を積むチャンスを学生に与えることが重要である、と論じた。

最後に、森邦昭氏は、「男女共同参画社会をめざすキャリア教育－学生のキャリア意識と人間力を高める21世紀高度教養教育への地方公立大学の挑戦」という題で、現

代GPに採択された福岡女子大学のキャリア教育の取り組みを詳しく紹介した。森氏は、学部教育の全科目に「キャリア・ジェンダー視点」を導入するという全学的に抜本的な改革を必要としたプログラムの設置にまつわる経緯や、受講した学生の成長の過程が明瞭にわかる作文なども詳しく紹介した。

### (ウ) 報告に対する質疑及び全体討論の内容

午後の部では、フロアとの活発な質疑応答・意見交換がなされた。紙面の都合上全てを書き出すことはできないが、以下にフロアから出された質問とその回答をいくつか記したい。

**(質問)：**京都産業大学ではキャリア関連科目のシラバスの項目に何か他の科目群と異なる工夫をされているのでしょうか。

**(松高氏の回答)：**他の科目群と違う項目は設けていないが、逆に来年度からキャリア教育で重視されている点が全科目のシラバスに反映されることになった。到達目標として、学生が身につけるべき社会人基礎力的な力を全てのシラバス上に明記することになった。

**(質問)：**理系の大学の就職の現状はどうなっているのでしょうか。

**(岩脇氏の回答)：**企業に聞いてみると、最近は「理系就職の文系化」が見受けられる。大学の成績を見ればわかる技術的な能力のみならず、理系の開発職はチームでやっていかなくてはならないので、プラスアルファとしてチームワークをとれるか、また管理職になると必要になるリーダーシップを発揮できるか、といった能力も最近は評価しているそうである。このように文系の人と同じ評価項目で学生を見ている、という企業が最近多いようである。

**(質問)：**中・低偏差値の大学で自分を卑下してしまいがちな学生はどうすればいいのでしょうか。

**(岩脇氏の回答)：**企業の採用現場では学歴重視主義的なところは残っているが、ヒアリングに行った大きな企業でも有名大学ばかりから新入社員を採用しているのではない。中・低偏差値の大学の学生で、自分の強みを発揮できるのは、対他者コミュニケーション能力であり、そういう能力を持った学生は大きな企業でも採用されている。

**(質問)：**「キャリア」という概念はあいまいですが、日本語に直すとすればどんな言葉が考えられますか。

**(松高氏の回答)：**「キャリア」という言葉の日本語訳は難しい。また毎年様々な学会で「キャリア」とは何なのかといった観念的な話が繰り返されているが、そういうことは終わりにすべきだと思う。学生からすれば在籍する4年間で一度しかキャリア教育の授業は受けられない。もし間違ったキャリア教育を受ければ学生は不幸になる。我々はずっと科学的にならなければだめだと思う。例えば、中教審の答申ではラーニング・アウトカムを求められるようになったが、大学教育の一部であるキャリア教育の科目のラーニング・アウトカムとは何だろうか、どういう手法でどういう内容で身につけられるのか、評価はどうすべきなのか、といった具体的な議論をすべきである。学生にとってどういうことが必要となるのか、キャリア教育を提供する側はもっと慎重にならなければいけない。

**(質問)：**大規模校になれば、学部間の壁、教員間の壁が高くなると考えられます。キャリア教育の視点に立った授業展開の必要性を全学的にどのように浸透させていくことができるのでしょうか。

**(森氏の回答)：**大事なのは各学部が自分たちの道をどういう風に設定しているかである。「一人一人の学生のために」ということを考えながら自分たちの道を設定しているのであれば学部間の壁は高くてもいい。また色々な論点があるが、一番重要な論点は、そもそも大学は社会のために何をやる場所なのか、ということになると思う。我々の大学は女子大学なので、優秀な女子学生にたくさん入ってもらい、社会の中で活躍してもらい、女性が社会を変えていく役に立ってもらうことを、大学の存在意義であるとし、一生懸命活動するしか生き残る道はないと思っている。

**(質問)：**キャリア教育を、資格支援など学部教育(正課)以外の側面からも支援されていますか。

**(森氏の回答)：**私はどちらかと言えば資格はあまり大事ではないと考える。大学で人気のある資格検定は秘書検定、簿記検定や図書館司書などだが、求人がたくさんあるわけではない。資格志向を一概に切っ捨てて捨てるわけにはいかないが、自分が就職試験を受けようとしているところで、資格がどういう風に扱われているのかを調べた上で、必要であれば資格の勉強する、必要でなければ勉強はしない、ということではないだろうか。

また大企業ほど資格が必要とされない傾向が見られるので、大企業を目指す人は、資格取得を目指すよりも、一生懸命中身のある勉強やインターンシップなどに励んだ方がよいと思う。

**(質問)**：職員が行うガイダンスと教員の科目で内容に重複があり、学生に効率的にキャリア教育が提供されていないケースが見られることがあります。どのように連携すれば学生のためになるのでしょうか。

**(松高氏の回答)**：「誰がやるか」ということが先ではなく、「何をやるか」が大切だと思う。

教員が、職員がという切り分けから始めるのではなく、どういうコンテンツで、どういう順番でやれば学生にとっていいのかをまず考えると、誰がやっていけばいいのかが決まってくると思う。また最近はこの高校もキャリア教育を行っているが、大学は高校でどのようなキャリア教育が行われているか知らずにキャリア教育を提供してしまっている。キャリア教育の面では高大連携はまだまだ不十分である。高校と大学が分断されてしまっている。

その他にも、具体的な授業運営に関する質問や、「キャリア教育におけるアルバイトの位置づけ」、「中小企業の採用の現状」に関する質問などがフロアから寄せられた。

## (2) 論 考

(ミニ・シンポジウムの到達点と今後の課題について)

今回のミニ・シンポジウムで強調された点の一つは、「学生」のことを考えたキャリア教育を行うべきである、ということであった。「一人一人の学生が何ができるようになるか」ということをまず考えて、教育プログラムの内容や大学の組織のあり方などを構築していくことが大切であるという認識を、今回このミニ・シンポジウムで参加者の方々と共有できたと思う。また、前年度同様、キャリア教育に消極的な教員・職員をどのようにすれば現場に参加してもらえるのか、といった質問も多く出されたが、今回参加頂いた方々には是非、就職活動や採用面接に苦しむ学生のことを考えて頂き、そのような消極的な人たちの意識を変革するよう、(松高氏が述べたように)あきらめずに粘り強く活動して頂ければと思う。



# 大学におけるキャリア教育の意義と課題

## —キャリア教育を支える「組織」と「人」—

京都産業大学全学共通教育センター 教授 松高 政

第15回FDフォーラム  
ミニシンポジウム「学生の支えとなるキャリア教育の構築を目指して」

**大学におけるキャリア教育の意義と課題**  
—キャリア教育を支える「組織」と「人」—

2010.3.7

POWER UNIV. 京都産業大学  
松高 政

POWER UNIV.

### 目次

1. 大学におけるキャリア教育の現状
2. 京都産業大学での取り組み紹介
3. キャリア教育の意義と今後



POWER UNIV.

### 目次

1. 大学におけるキャリア教育の現状
2. 京都産業大学での取り組み紹介
3. キャリア教育の意義と今後



POWER UNIV.

### 大学におけるキャリア教育の現状

経済産業省  
「キャリア形成支援/就職支援についての調査」  
(調査実施主体「ジョブカフェ・サポートセンター」)

【調査結果は以下のHPをご参照ください】

- ジョブカフェ・サポートセンター  
<http://www.jobcafe-sc.jp/pdf/file36.pdf>
- 『Between』(進研アド)2009年夏号「融合」に向かうキャリア教育」  
(ベネッセ教育研究開発センター)  
[http://benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2009/07/01toku\\_07.html](http://benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2009/07/01toku_07.html)

POWER UNIV.

### 調査の概要

- 1 調査の目的  
企業等における新卒採用が厳しくなっている状況下、若年者就労支援の立場から、大学においてどのようなキャリア形成支援、就職支援が取り組まれているのか、その実態を把握することを目的とし本調査を実施した。
- 2 調査対象者  
全国の国公立・私立の4年制大学の教務部長
- 3 調査方法  
郵送法
- 4 回収数、回収率及び有効サンプル数

調査対象	依頼数	回収数	回収率	有効サンプル数
進路・就職指導担当者	700	408	58%	408

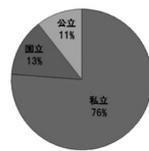
- 5 調査期間  
2009年1月5日～3月31日

\* 報告書および調査票での用語について  
本調査で「キャリア形成支援」「就職支援」という用語を使用しています。用語の定義は以下の通りです。  
「キャリア形成支援」: 生涯を見据えた進路・職業選択やキャリアのデザイン(生き方や進路の設計)、職業的能力や社会的能力の育成を奨励する教育的方針。  
「就職支援(指導)」: 卒業後企業等へ就職することを希望する学生に、就職活動で必要な情報の提供や業界・企業研究、面接、エントリーシート等の書き方等の指導を行なうこと。  
【※上記定義は、「大学等における学生生活支援の実態調査」(2008年日本学生支援機構)を参照しています】

POWER UNIV.

### 回答校の属性

【設置形態】

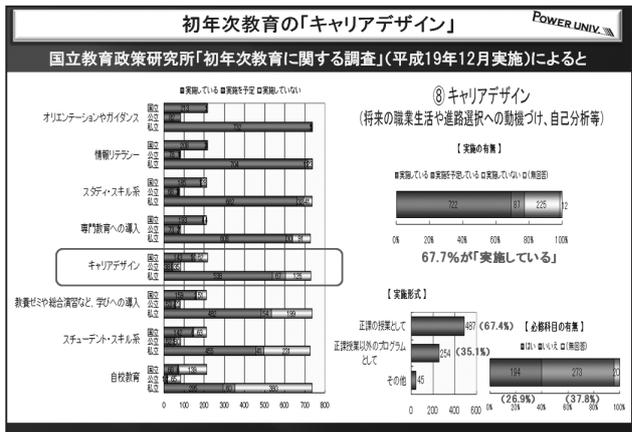
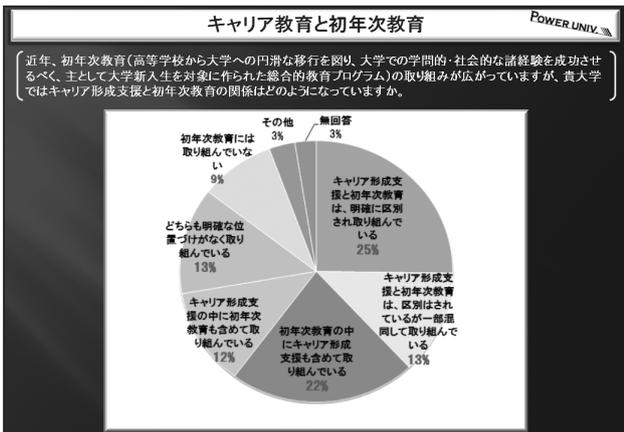
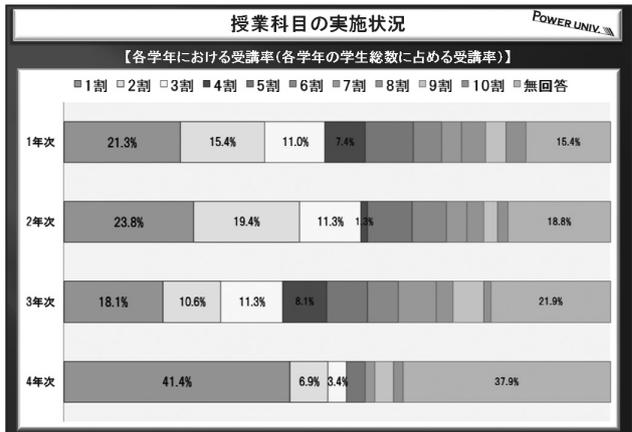
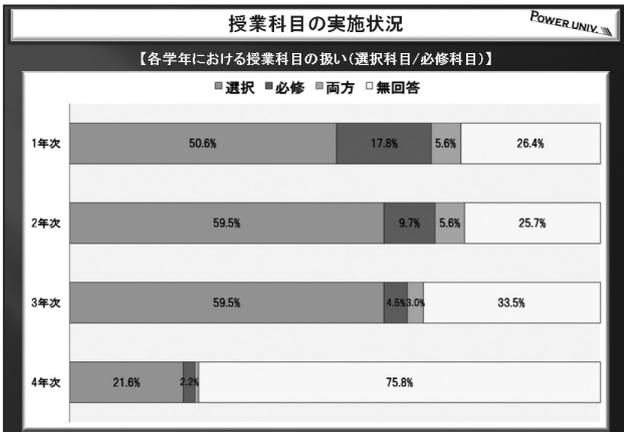
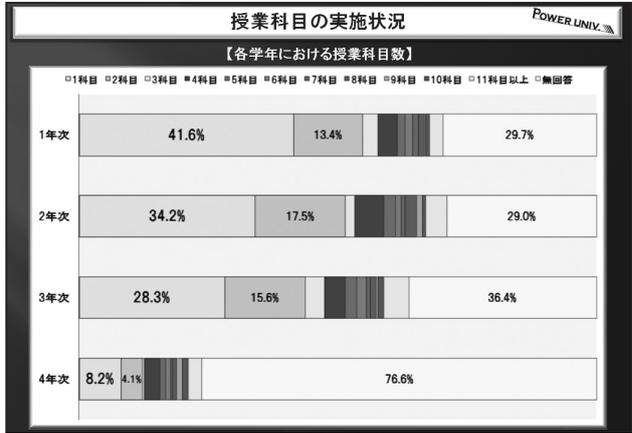
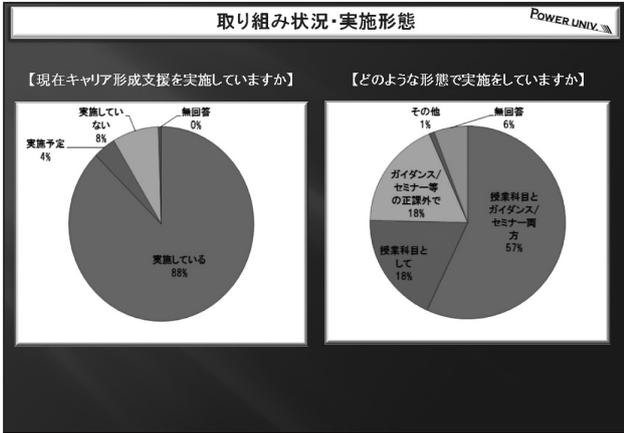


【所在地】



【設立年】





### ここまでの調査結果から浮かんでくる疑問

- ◎大学によっても、関わる人によっても、捉え方は異なっている？
- ◎何をもち「キャリア教育」と言っているのか？ 範囲・対象が無限定、輪郭がぼやけている？
- ◎学内でも、キャリア教育の位置付けが共通化されていない？
- ◎学内で連携ができていないのに、高大連携、大学連携、社会との連携などできるの难道うか？
- ◎「取り組んでいます」と回答してはいるものの、どの程度なのか？
- ◎いまだ混沌としている大学での「キャリア教育」？

### 取り組み開始時と現状の比較

【取り組み開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか】

■内容の「量」(授業数、講座数等)に関して

■内容の「質」(効果的な取り組み、ノウハウの蓄積等)に関して

■学内教職員の理解度、協力度

### キャリア形成支援教育の効果

【キャリア形成支援の効果は出ていますか】

【どのような効果・成果が出ていますか】 (選択肢より3つ回答)

【効果・成果は客観的に測定・検証できていますか】

### キャリア形成支援に対する学外からの評価

【現状の貴大学及び我が国の大学全体におけるキャリア形成支援は、産業界(企業等)から、どのように評価されているとお考えですか】

【大学にとっての意義】

【産業界(企業等)にとっての意義】

【貴大学では、自大学のキャリア形成支援への取り組みについて、産業界(企業等)からどのような評価をされているのか把握されていますか】

### 産業界(企業等)からの期待

【産業界(企業等)は、大学でのキャリア形成支援にどのようなことを期待しているとお考えですか】 (選択肢より3つ回答)

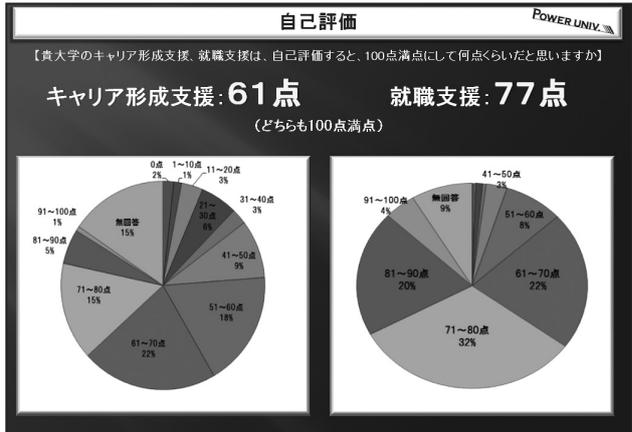
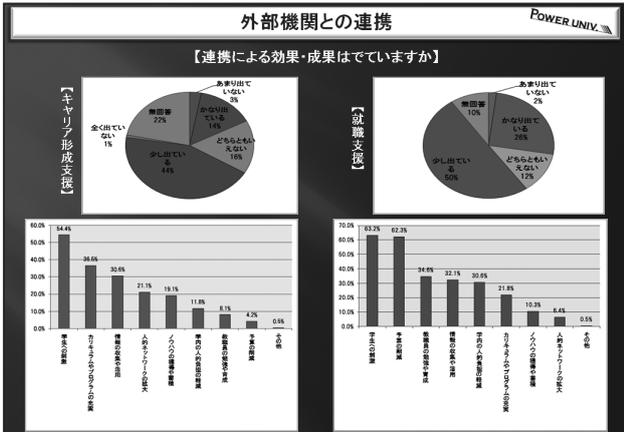
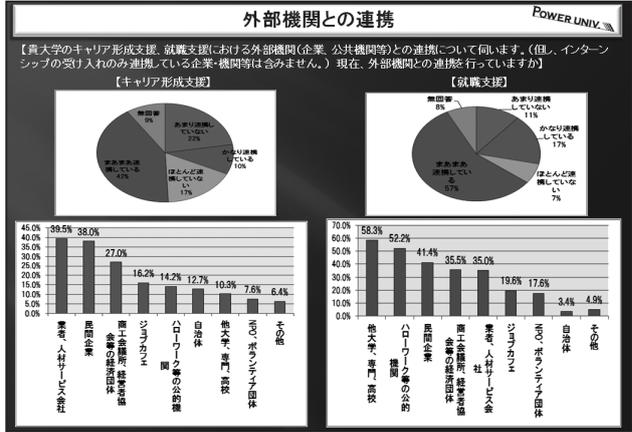
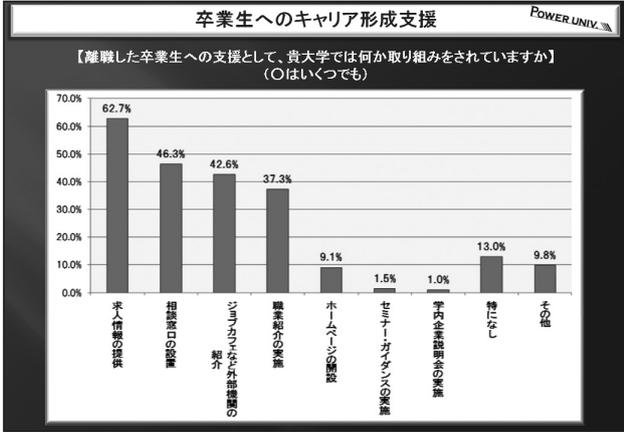
### 卒業生の早期離職

【貴大学の卒業生が卒業後3年以内に初職を離職する割合はどの程度ですか】

回答があったのは、38大学のみ(408大学中)

これら大学の早期離職率は1.9割

卒業生の離職率を把握する具体的な方法



### 現状の課題

- ①なかなか解決できない課題
  - ✓キャリア教育を担う「組織」と「人」
  - ✓「専門課程教育」との乖離。本体は旧態依然のままではないのか？
- ②GPの影響
  - ✓How toばかりを追っていませんか？
  - ✓予算がつかないばかりに、大学からキャリア教育が離れた
  - ✓大学人からキャリア問題を引き離れた
  - ✓大学でやらなくてはいけない「背景」が「宣伝」になった
- ③学士課程教育での位置付け
  - ✓大学設置基準の法制化
  - ✓曖昧な表現→大学の(説明)責任が問われる
  - ✓見せかけではすまなくなる
  - ✓ますます「組織」と「人」が重要となる
- ④「キャリア教育」の原点に立ち戻って
  - ✓改革につながっているモデルを提示していく
  - ✓分からない大学はいつまでも分からない

流行り(ブーム)に乗っての取り組みから実質的な取り組みへ

### 目次

1. 大学におけるキャリア教育の現状
2. 京都産業大学での取り組み紹介
3. キャリア教育の意義と今後



科目名	インターンシップ1	インターンシップ2	インターンシップ3	インターンシップ4	インターンシップ5	インターンシップ6 (地域コオプ)	
特長	(財)大学コンソーシアム京都が主催するインターンシップの1つ。ベンチャー系企業(ベンチャー系)コース、NPO・NGO団体コース、短期大学で組織する団体コースの50大学、短大だけに、京都の主要大学で組織する団体コース。企業でインターンシップができる可能性が高い。面接は、本学スタッフが選ばれる保障はない。	(財)大学コンソーシアム京都が主催するインターンシップの1つ。ベンチャー系企業(ベンチャー系)コース、NPO・NGO団体コース、短期大学で組織する団体コースの50大学、短大だけに、京都の主要大学で組織する団体コース。企業でインターンシップができる可能性が高い。面接は、本学スタッフが選ばれる保障はない。	本学独自の国内インターンシップ。教室内で行う、プレ・インターンシップで、社会人として最短期間でのインターンシップ能力を養成する。企業優先は、OB・OGが企業でインターンシップができる可能性が高い。面接は、本学スタッフが選ばれる保障はない。	本学独自の海外インターンシップ。プレ・インターンシップの内容は国内のインターンシップと同様だが、海外で海外企業とのインターンシップを行う。インターンシップの期間中に、海外企業とのインターンシップを行う。インターンシップの期間中に、海外企業とのインターンシップを行う。	自己開発型インターンシップ。企業が公募するインターンシップや各種プログラムに海外で海外企業とのインターンシップを行う。インターンシップの期間中に、海外企業とのインターンシップを行う。	京都市内をエリアとしたフィールドワークを実施する。テーマも各自が自主的に設定する。京都には不思議なテーマが豊富にある。成果をラポート放送で発表する機会がある。	京都市内をエリアとしたフィールドワークを実施する。テーマも各自が自主的に設定する。京都には不思議なテーマが豊富にある。成果をラポート放送で発表する機会がある。
配当学年	2・3年次生	2～4年次生	3年次生のみ	2・3年次生	2・3年次生	2年次生のみ	
単位	2	2	4	4	2	2	
担当教員		1名	7名	1名	1名	2名	
受講生	※11名	※3名	※151名	※15名	※8名	10名	
実習期間	夏期休暇中に2週間以上		夏期休暇中に2週間以上	夏期休暇中に1ヵ月程度	夏期休暇中に2週間以上	春学期中 適宜指示	

※一秋学期間履修科目の人数は2008年度実績となります。

O/OCF (オン・オフ・キャンパス・フュージョン)

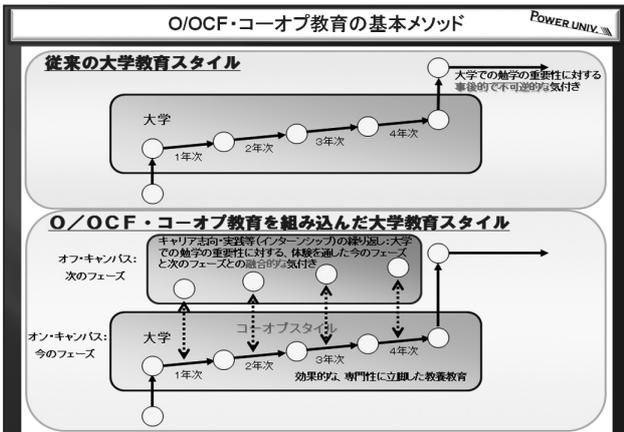
◇サンドイッチ方式

コミュニケーション能力の育成  
社会で自らの道を切り拓く

- 4年間一貫のキャリア(コオプ)教育
- 全7学部の1年125名が定員

OFF	フレッシュアップS <秋学期> 国内外で半年程度	4年次
ON	O/OCFⅠ <春学期> クラス担当教員による個別メンタリング	
OFF	オン・ザ・ジョブトレーニングS <夏期休暇中> 国内外で10日以上、海外1ヵ月程度	3年次
ON	O/OCFⅡ <春学期> ライブアプの現場レクチャーと思考力・プレゼンテーション能力養成	
OFF	ウォーミングアップS <夏期休暇中> 国内外で10日以上	2年次
ON	O/OCFⅢ <春学期> ライブアプの現場レクチャーと思考力・プレゼンテーション能力養成	
OFF	ベースアップS <夏期休暇中> 見学を主体とした講義と実習10日間以上	1年次
ON	O/OCFⅣ <秋学期> ライブアプ・創造性開発法・話し方講座・コミュニケーション能力養成	

☆文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」採択

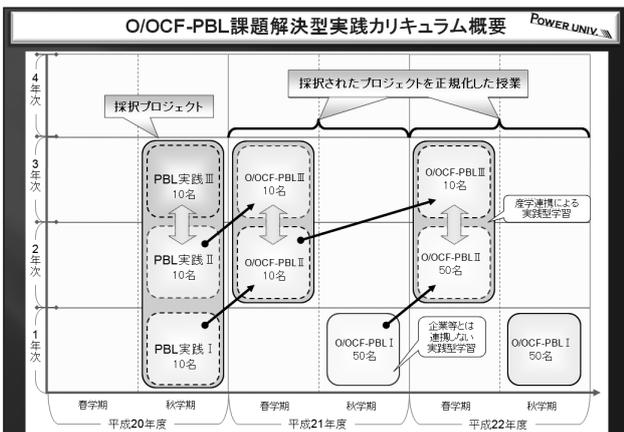


O/OCF-PBL課題解決型実践 (Project-Based Learning)

1. 趣旨・目的
 

このプログラムは、企業様から与えられた課題を解決することで…社会人基礎力の能力要素…『前に踏み出す力』『考える力』『チームで働く力』等を育むことを目的とする。プログラムで育んだ能力を、専門・共通教育への深層化や、日常の場での実践することにより、このプログラムと勉学・学生生活との相乗効果が得られ、期待される人間力が身に付けられる。
2. プログラム内容とスケジュール(3年間一貫)
  - I. メンタル特性チェック・適性検査(事前・事後)
  - II. マインドマップ・KJ法…発想力、問題解決力の集中講座
  - III. 企業からの課題説明・解決と実践講座(1年15～20回程度)＝課題別グループ活動・フィールドワークの活用と企業訪問・成果報告会(書)
  - IV. 個人指導と情報スキル向上のための個別相談…本学スタッフ8名が担当
3. 受講生
 

1～3年次生の全学部生約80名が受講…将来は900名を計画

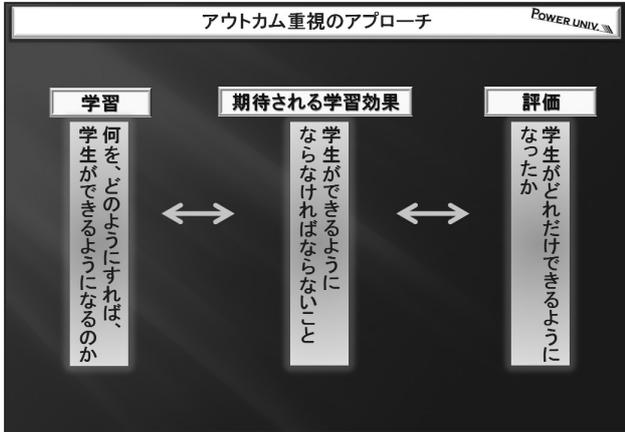


O/OCF-PBL課題解決型実践 (Project-Based Learning)

【課題提供企業とテーマ】

1. (株)ルネサンス  
「20代の会社員が教える職域できるスポーツウェアの提案」
2. (株)ベネッセコーポレーション  
「学生の立場に立ってリアルタイム教育の企画提案」インターネット学習における熟読者の適性検定方法「社会人基礎力を身につけるプログラム開発」
3. 中沼アートスクリーン(株)  
「対話能力を身につける」
4. 日本アイ・ビー・エム(株)  
「毎年の大学生生活(1年)に変わっている中で、それに対してBtoBとしてのよき提案・サービスを提供すべきか?」「日本アイ・ビー・エムが、就職人気ランキングNo.1になるためには」
5. (株)京都放送  
「学生が次世代に伝える音声コンテンツとデジタルメディアの連携への提案」
6. 小林工芸(株)  
「新商品をブランドにのっとるための戦略と実践」
7. (株)モリタ製作所  
「人にやさしい診察室(1)今までの、聴診器科診察台(チェアユニット)の課題」
8. ケイ・稲苗(株)  
「学生生活(1)専攻の日本農業のあるべき姿と、種メーカーが果たせる役割(何か)」
9. (株)一保堂茶舗  
「日本茶の魅力体験型イベントの企画提案」
10. (株)京都総合経済研究所((株)京都銀行)  
「京都産業の構造変化とベンチャービジネス創出にかかわる研究」
11. 日本新業(株)  
「なぜ体育会系アスリートが企業に求められるのか」
12. (株)京都産業大学  
「社会人基礎力が付く、学生による、学生のためのカリキュラムマップの作成。」





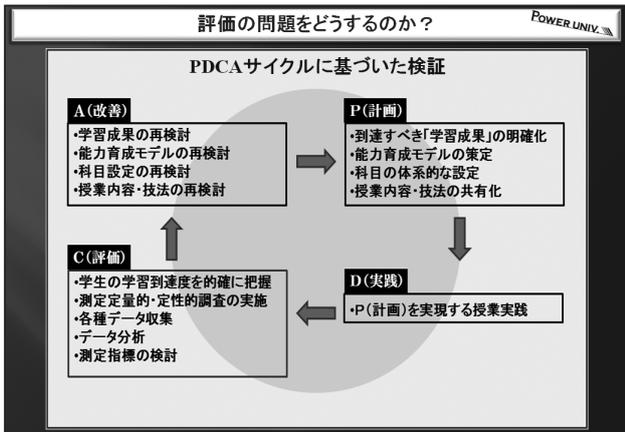
### 学士課程教育におけるキャリア教育

(当たり前であるが)キャリア教育は、それ自体が単独で存在するものではなく、学士課程教育の一部である。  
従って、学士課程教育で求められていることは、キャリア教育でも当然求められる。

つまり

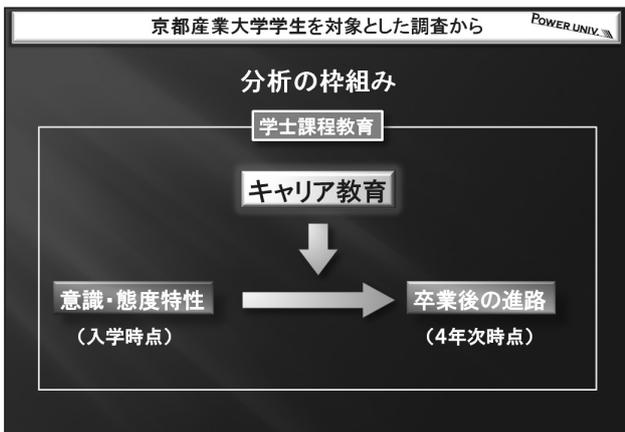
- ◎ キャリア教育の「学習成果(Learning outcomes)」とは何なのか？
- ◎ それを学生が獲得するためには、どのような内容と技法が効果的なのか？
- ◎ それを評価をするために、どのような指標を設定し、測定することが妥当なのか？

という問いが突きつけられている



### 目次

1. 大学におけるキャリア教育の現状
2. 京都産業大学での取り組み紹介
3. キャリア教育の意義と今後



### 調査の概要

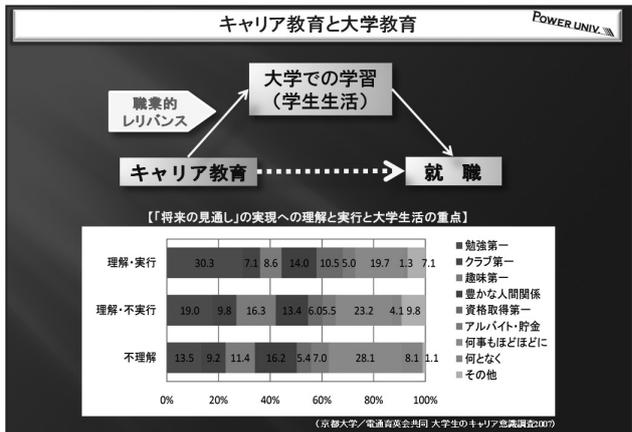
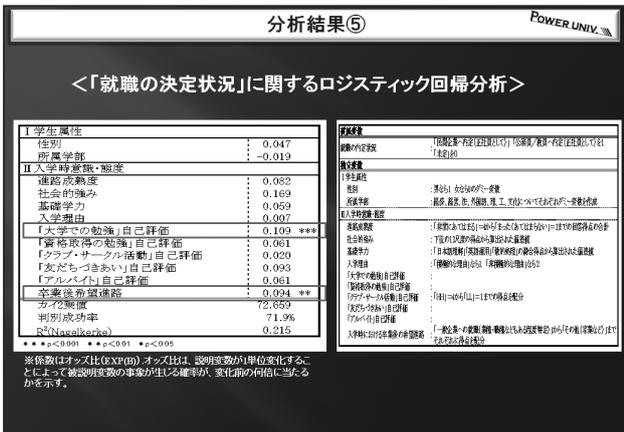
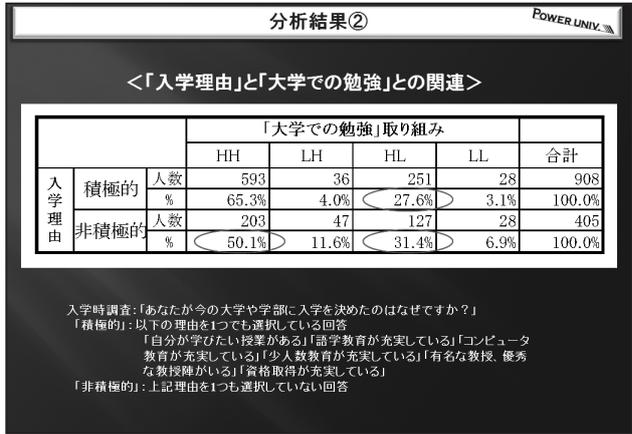
**【分析の方法】**

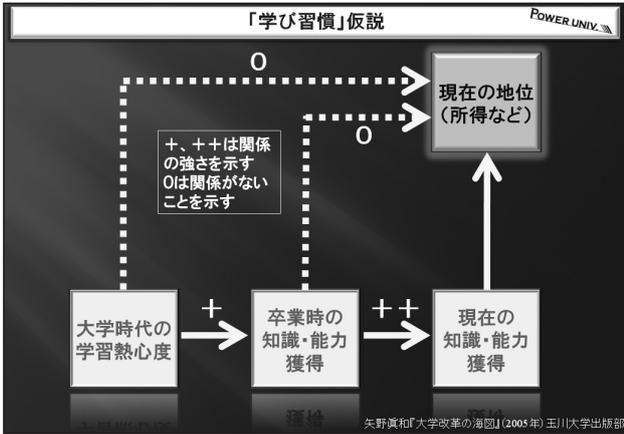
- ・本調査では、京都産業大学の学生を対象とした2種類の調査(パネル調査)から得られたデータを使用し、分析を行う。
- ①2002年4月の入学時に実施した調査(以下、「入学時調査」)
- ②当該学生が4年次になった2006年10月に実施した調査(以下、「4年次調査」)
- ・入学時調査データと4年次調査データを氏名、学籍番号をキーとして接続できたもの1,345名の回答を有効サンプルとした。
- ・それぞれの調査実施にあたって配布した調査票数が正確に把握できていないため、正確な回収率は算出できないが、調査対象は基本的に当該学年の全学生を対象としていたため、その学生数を母集団とした際の疑似回収率は37%である。

【サンプルの構成】

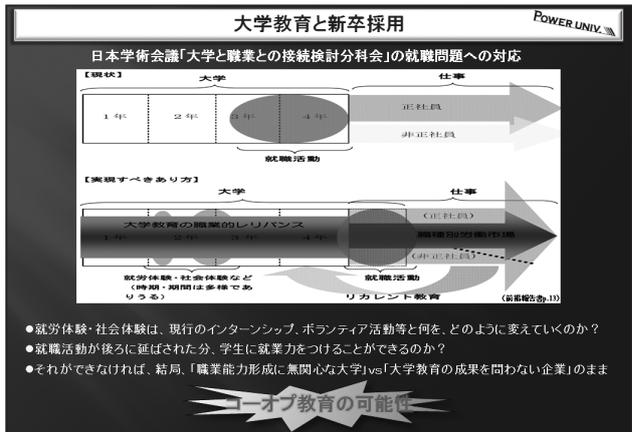
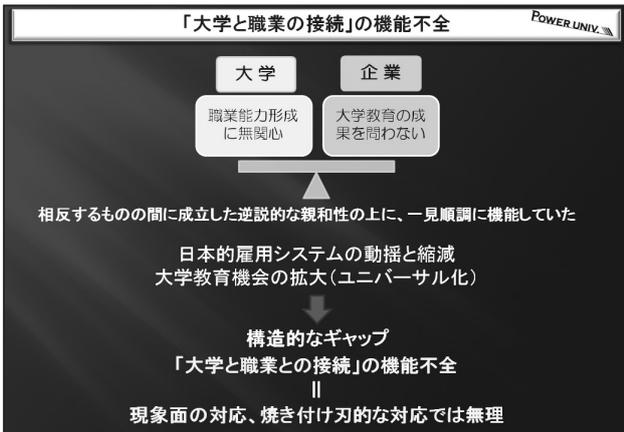
	男	女	合計
経済	198(84)	38(16)	236(17)
経営	196(70)	84(30)	280(21)
法	245(73)	90(27)	335(25)
外国語	63(33)	127(67)	190(14)
理	79(85)	14(15)	93(7)
工	81(87)	12(13)	93(7)
文化	37(31)	81(69)	118(9)
合計	899(67)	446(33)	1,345(100)

※カッコ内の数字は%





- ### まとめ—今後のキャリア教育の方向性—
- 大学でのキャリア教育の目的は、学生に「勉強」に向かわせること。では、どのように？
  - 「望ましい勤労観・職業観の育成」では無理。
  - 「自己らしさ」「自己実現」「〇〇力が必要」でも無理。
  - 学生を社会とつなげる、そのために大学が社会とつながる。大学だけの力では限界。
  - 学生の意識、意欲の欠如、職業観・勤労観の未熟さが原因？
  - 若者層(大学)と産業界(企業)との構造的なギャップと認識のギャップ。
  - 社会システム(領域)間の関係を、これまでとは異なる形で組み替えていく必要。
  - 「新規学卒一括採用」というシステムをも変えることは不可欠。
  - 就職活動を後ずらしするのであれば、その分、学生に何をさせるか？
  - 大学教育の中身が本当に問われる。職業的レリハンスを高めることは不可欠。
  - このような要請に対応できる大学かどうか。そこでのキャリア教育はどうなるのか？
  - キャリア教育を担う「組織」と「人」をどうするのか？
  - FD、SDでは解決できない、異なる次元の課題。
  - キャリア教育について考えることは、大学全体を考えること。



# 採用面接において評価される『能力』とは何か

## —企業インタビュー調査を通じて—

労働政策研究・研修機構 研究員 岩脇 千裕

2010/03/07 第15回 FDフォーラム (於:同志社大学)  
ミニ・シンポジウム「学生の支えとなるキャリア教育の構築を目指して」

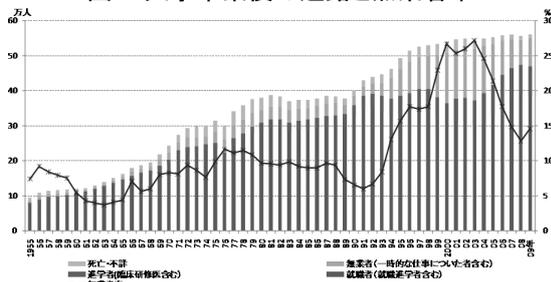
### 採用面接において 評価される『能力』とは何か —企業インタビュー調査を通じて—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
研究員 岩脇 千裕

## 1 背景

大学新卒者の採用・就職に  
なにが起きているのか？

図1 大学卒業後の進路と無業者率



「学卒フリーター」「学卒無業者」  
が増えた理由は何か？

### 若者側の要因

- ・「やりたいこと」志向(下村2002)
- ・「自由・気楽」志向(小杉2003)
- ・「アスピレーション」からの脱却(苅谷ほか1997)
- ・「自己効力感の低さ」「怠惰・甘え傾向」(三宅2005)
- ・意識の変化 ⇔ フリーター化
- ・フリーターの7割は正社員への転換を希望  
(内閣府『平成15年版 国民生活白書』)
- フリーターになりやすい人
  - ・労働市場で不利な属性(女性、中・高卒)
  - ・不況期に卒業した

### 企業側の要因

- ①労働力需要の低下
- ②柔軟な企業モデルへの転換
- ③学歴インフレと求人質的変化によるミスマッチ

### 企業と学校側の要因

- ④「新卒一括採用制」の硬直性

企業側の要因

①労働力需要の低下

7

1991年 バブル経済の崩壊→低成長期へ  
従業員の高齢化+年功賃金  
人件費が膨張

↕

正規雇用の整理解雇には厳しい制限が

↓

新卒者採用抑制  
新卒者採用 = 雇用調整の手段

8

企業側の要因

②柔軟な企業モデルへの転換

9

柔軟な企業モデル  
正規雇用は最小限に留め、解雇が容易な非正規雇用の割合を増やすことで、環境の変化へ対応

- ・非正規雇用の増加  
1990年: 20.2%→2009年: 33.7%  
女性・高齢者・若者で増加(総務省「労働力調査」)

新卒者にとっては・・・

- ・正規雇用の採用枠の縮小
- ・「やりたい」仕事の求人が非正規雇用しかない  
例: 「一般職」の廃止

10

- ・正規雇用は質重視の少数厳選採用へ
- ・正規雇用の労働環境の過酷化  
雇用管理の成果主義化  
長時間労働の常態化  
キャリアの「行き止まり」

↓

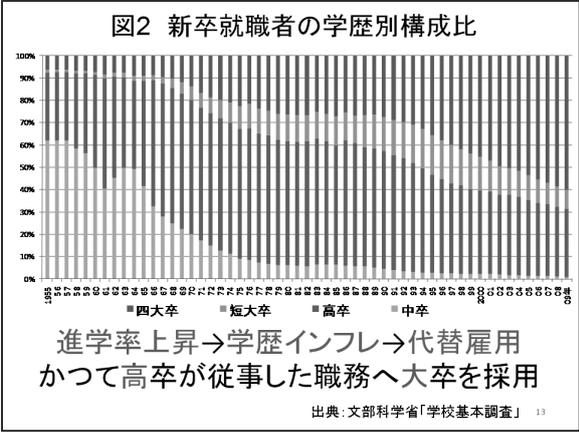
「就職するのが怖い」・早期離職

11

企業側の要因

③学歴インフレと求人の質的变化によるミスマッチ

12



求人者の質的变化を招いたその他の要因

- 技術革新・サービス経済化  
→専門・事務職は増えず、対人サービス職が増大
- 好況期の大量採用のツケ  
→大企業や金融業の求人は横ばい  
→中小企業や流通業等の求人が増加  
⇔就職希望者数は増加

↓

人気業界・大企業は好況期も就職難  
「不本意就職」→「早期離職」

14

企業と学校側の要因

④「新卒一括採用制」の硬直性

15

「新卒一括採用制」の問題点

- ・未就業者の就職機会は最終学歴修了時のみ
- ・フリーターから正規雇用になるには、中途採用市場で、転職希望者と競争しなくてはならない
- ・中途採用では訓練なしに即座に働ける能力が求められる
- ・非正規雇用者の職務は簡易なものが多く、教育訓練機会も乏しいため、技能や技術を蓄積しづらい
- 一度フリーターになると、正規雇用に転換するのは難しい

16

企業側の変化→求められる能力

考えられる仮説

- ①労働力需要の低下  
少数厳選採用 → 要求水準の上昇？
- ②柔軟な企業モデルへの転換  
新卒者さえも非正規雇用者として雇用  
新卒者にも即戦力を求めるようになった？
- ③学歴インフレと求人者の質的变化によるミスマッチ  
対人サービス職拡大→対人能力の重視？

17

2

新卒者は「即戦力」を  
求められるようになったのか

18

**○「即戦力」の定義**  
 辞書上の「即戦力」  
 =「準備の期間を経ず、すぐに戦えるだけの力があること。また、その人」(『広辞苑』第5版)

→特定職務の遂行に必要な具体的な能力を、  
 予め備えていること(例:パソコン、財務会計、  
 語学etc.)

↑↓

多様な職務に応用できる「訓練可能性」

**2-1 問題**

**企業は新卒者にも、**

**「即戦力」=**  
**特定職務の遂行に必要な具体的な能力**  
**を、求めるようになったのか？**

**2-2 企業調査1の概要**

調査期間：2005年7～9月

企業の選定  
 分析1の企業総覧3誌から抽出

対象企業  
 首都圏・大阪府・愛知県に本社をもつ  
 42社。うち40社を分析対象とする。

聞き取り内容  
 2006年4月に文科系の四年制大学卒業  
 者を総合職へ採用する場合について  
 対象者：現場の採用担当者

表1 業種

	N	%
建設	3	7.1
製造	13	31.0
卸売	3	7.1
小売	3	7.1
飲食	3	7.1
金融	8	19.0
サービス	3	7.1
情報通信	6	14.3
計	42	100.0

表2 従業員規模(単独)

	～999	～1999	～4999	5000～	計
N	6	15	13	8	42
%	14.3	35.7	31.0	19.0	100.0

※詳細は岩脇(2006)参照

**2-3 分析方法**

図3 分析対象企業(40社)チャート

評価する能力は1990年以降変化しましたか？

- 変化した(24社)
  - 仮説1) 基礎能力の内容や水準がより高度になった(訓練可能性)
- 変化なしor分からない(16社)
  - 仮説2) 新たに特定職務の遂行に必要な具体的な能力も評価するようになった(辞書上の即戦力)

**どちらの仮説に該当する事例が多い？**

**2-4 分析結果**

**仮説1) 基礎能力の内容や水準がより高度になった**

表3 仮説1 該当事例16社

要求水準が上昇した基礎能力(7社)	新たに追加された基礎能力(10社)
1) 全体的な水準の上昇(2社)	7) ビジネスの視点でマネジメントする力(3社)
2) 自分で考えて行動する力	8) 論理的に思考し提示する力(頭の良さ)
3) 発想力や斬新さ、過去に捕われぬ考え方	9) 自分で判断し変化に対応する力
4) 営業力(受け答えや、顧客に与える印象の良さ)	10) 海外志向・語学力(2社)
5) 管理職の素質(リーダーシップ・マネジメント能力)	11) 従来の当社にない個性(2社)
6) 基礎的な学力	12) 倫理観(コンプライアンス)

※両方に該当する企業が1社あるため、総計は小計の合計と一致しない

**仮説2) 基礎能力に加え特定職務の遂行に必要な能力も求めるようになった(3社)**

汎用性の高いゼネラリスト  
 ↓  
 得意分野をもつスペシャリスト

- ・基礎能力も同時に重視している
- ・特定職務に独自の能力は「+α」の評価事項。その有無が合否を決定する企業は少ない

### 2-5 結論

- ・企業は新卒者に、特定職務に独自の能力ではなく、より高度な基礎能力を求めるようになった

#### 狭義の「即戦力」

- ＝教育訓練なしに職務を遂行できる者
- 基礎能力＋特定職務に独自の能力も要求
- 中途採用者、非正規雇用者、専門・技能職

#### 広義の「即戦力」

- ＝教育訓練期間を短縮できる者
- より高度な基礎能力を要求
- 事務・営業系ホワイトカラー＝文科系の新卒者

## 3

### 高度な「基礎能力」とは何か

－採用面接における評価事項の分析－

### 3-1 企業調査2の概要

調査時期 2006年8～10月  
 対象企業 首都圏・兵庫県・福岡県に本社をもつ31社  
 対象者 大学新卒者採用の担当者  
 調査方法 インタビュー調査  
 調査内容  
 文科系専攻の四年制大学卒業者を、2007年4月に事務系総合職へ採用する場合について、採用管理の枠組、採用選考の手順、評価基準、選考方法、採用後初期の雇用管理などを尋ねた

※2007年7月に同一企業へ追加調査を実施

※詳細は岩脇(2008)参照

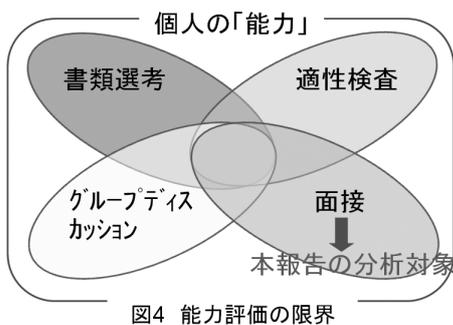
表4 業種

業種	小計	総計	%
水産	1	1	3.2
建設	2	2	6.5
製造			
食料品	1		
化学	1	8	25.8
ゴム製品	1		
電気機器	4		
その他製品	1		
卸売・小売			
飲食	2	5	16.1
小売	3		
不動産	1	1	3.2
運輸	1	1	3.2
情報・通信	5	5	16.1
エネルギー	1	1	3.2
サービス(飲食業除く)	3	3	9.6
金融			
リース	1		
証券	1	4	12.9
生保	2		
計		31	100

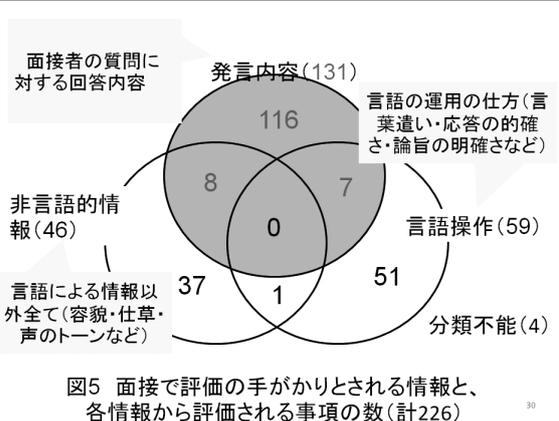
表5 従業員規模(単独)

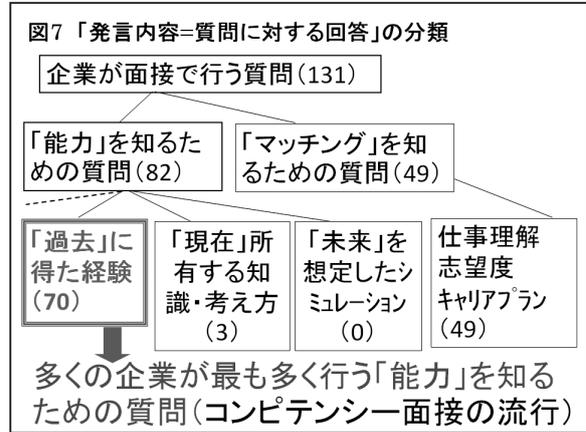
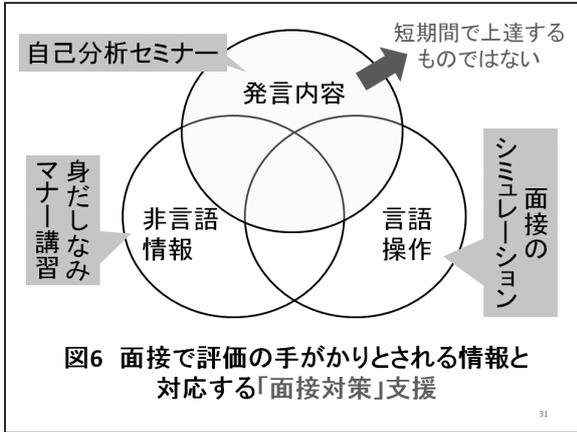
従業員数	N	%
～500	4	12.9
～999	1	3.2
～1999	11	35.5
～4999	5	16.1
5000～	10	32.3
計	31	100.0

### 3-2 分析方法



注:採用選考の過程で評価される事項の全てを、分析対象とするわけではない





＜分析対象とする「評価事項」の範囲＞

- ・面接の場で面接者が行う
- ・過去の「経験」を尋ねる質問に対する
- ・回答の「内容」を手がかりに判断される
- ・「能力」事項

そのうち、

- ・全ての候補者に対して
- ・必須とされるもの

「内容」に基づき分類

表6 過去の「経験談」から評価される能力事項

類型	コード	定義	評価企業数 (N=30)
空欄的 評価コード	創造性	新しい価値や展望を創造したり明確化したりできる	5
	課題達成志向	課題を見つける、目標を持つことができる	13
	計画性	具体的な方策を見つけて計画を立てることができる	8
	実行力	考えるだけ、言うだけでなく、行動する	13
	対応能力	未知のもの・曖昧な状況への対応能力	4
	貫徹力	目標を完遂できること。成功/失敗は不問	14
	主体性	受身ではなく自分から行動する	16
	自己コントロール能力	自分を客観的に認識できる	8
	成長意欲	自らを高めるため努力している	4
	他者に働きかける力	目的達成のために周囲の人々や環境に働きかけることができる	8
対他者 コミュニケーション能力	チームワーク	自分が所属する組織全体の目標を認識し実行できる	4
	リーダーシップ	自分の目標へ他者を巻き込むことができる	5
	顧客志向性	他者への貢献に喜びを感じる	5
	自己主張	自分の意見を主張できる	2
	人間関係構築力	他者・全体との関係を調整・構築できる	6
主観的 評価コード	価値観	面接者が共感できる価値観を持っている	2

面接における「発言内容」からは、「課題達成志向」と「自己コントロール能力」を評価する企業が多い

4  
企業が重視する能力と  
就職活動に満足する学生の能力は  
一致するか

4-1 「学生調査」概要

- ①実施期間 2006年12月中旬～2007年3月中旬
- ②対象校 都内の私立総合大学の社会科学系学部の某学科  
入学偏差値は高く、著名企業への就職者を多数輩出
- ③対象者 7つのゼミの指導教諭に紹介して頂いた34名  
・2007年3月卒業予定で、同年4月入社に向けて民間企業への就職活動を行った、正規雇用の総合職を志望する男子28名、女子6名(男子のみを分析対象とする)
- ⑥調査方法  
・事前にアンケートに記入  
・1～2時間のコンピテンシー面接およびVPI職業興味検査を実施  
・了解を得て聞き取り内容を録音
- ⑦ヒアリング内容  
学生生活でうちこんだこと、就職活動の過程と結果、今後の展望

### 4-2 分析方法

- 1) 就職活動を終えた大学4年生に対し、採用面接の模擬面接(コンピテンシー面接)を行う
- 2) 男子学生28名を、就職活動の結果に満足している13名と不満な8名、中間の7名に分ける。
- 3) 各学生の過去の経験(行動)を、表6「過去の「経験談」から評価される能力」の定義に従い(高・中・低)の3段階で採点する。
- 4) 各能力について、満足層の平均点と不満層の平均点との間に有意な差があるか確かめる

37

### 4-3 分析結果

表7 満足層と不満層で有意な得点差がみられた能力

類型	コード	定義	評価企業数 (N=50)	
客観的評価コード	課題達成志向	創造性	新しい価値や展望を創出したり明確化したりできる	5
		課題創造力	課題を見つける、目標を持つことができる	13
		計画性	具体的な方策を見つけて計画を立てることができる	8
		実行力	考えるだけ、言っただけでなく、行動する	13
		対処能力	未知のもの・曖昧な状況への対処能力	4
	自己コントロール能力	貫徹力	目標を完遂できること、成功/失敗は不問	14
		主体性	受身ではなく自分から行動する	16
		客観能力	自分を客観的に認識できる	8
		成長意欲	自らを高めるため努力している	4
		他者に働きかける力	目的達成のために周囲の人々や環境に働きかけることができる	8
対他者コミュニケーション能力	チームワーク	自分が所属する組織全体の目標を認識し実行できる	4	
	リーダーシップ	自分の目標へ他者を巻き込むことができる	5	
	顧客志向性	他者への貢献に喜びを感じる	5	
	自己主張	自分の意見を主張できる	2	
主観的評価コード	人間関係構築力	他者・全体との関係を調整・構築できる	6	
		価値観	面接者が共感できる価値観を持っている	2

38

### ○【満足層】と【不満層】で有意差あり

3つとも【対他者コミュニケーション能力】

表8 「リーダーシップ」得点分布(%)

	高	中	低	評価不能	計
満足層(n=13)	53.8	38.5	7.7	0.0	100.0
不満層(n=8)	12.5	12.5	62.5	12.5	100.0
計(n=21)	38.1	28.6	28.6	4.8	100.0

表9 満足層と不満層の行動の違い

	就職活動結果に「満足」している人	就職活動結果に「不満」をもつ人
チームワーク	チームの目標を正しく認識し、自身の役割を理解した上で、目標達成に大きく資する行動をとった。	チームの目標の達成を妨げる行動をとった。または、チームの目標に資する行動をとらなかった。
リーダーシップ	動かすことが困難な他者(同僚が対立する人・目上の立場の人・権威が大きい集団)を説得し行動させた。あるいは他者を説得して、困難な目標に取り組ませた。	他者と目標を共有しようとしなかった。または、共有しようとしてできなかった。
人間関係構築力	他者と自分の関係だけでなく、集団内に生じた他者対他者の関係性の悪化を、自らが大きく関与することにより調整し、良好な状態へ導いた。	他者と関係を築くことが苦手である。または、他者との関係を悪化させた。または、自分からは他者と関係を築こうとしない。

39

### ○【満足層】と【不満層】で明確な差がみられない

【課題達成志向】【自己コントロール能力】

→学術的な「知」との関連が強い

調査対象者(=入学難易度の高い大学の学生)ならばある程度持っている能力

表10 「客観能力」得点分布(%)

	高	中	低	評価不能	計
満足層(n=13)	15.4	76.9	7.7	0.0	100.0
不満層(n=8)	12.5	62.5	25.0	0.0	100.0
計(n=21)	19.1	76.2	4.8	0.0	100.0

40

### ○「評価不能(=該当エピソードなし)」の人が多

「顧客志向性」

→【満足層】も【不満層】も「評価不能」が多い

→「他者に貢献し喜びを感じる」経験は個人差が大きい?

「対処能力」

→【満足層】は「中」と「評価不能」、【不満層】は「評価不能」

→【不満層】は「予期せぬ事態や曖昧な状況」に遭わないように行動している?

表11 「対処能力」得点分布(%)

	高	中	低	評価不能	計
満足層(n=13)	15.4	69.2	0.0	15.4	100.0
不満層(n=8)	12.5	25.0	12.5	50.0	100.0
計(n=21)	14.3	52.4	4.8	28.6	100.0

41

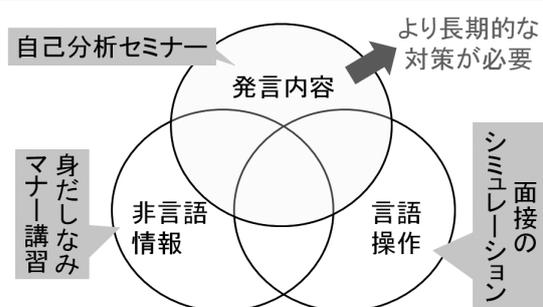


図8 面接で能力評価の手がかりとされる情報と対応する「面接対策」支援(再掲)

42

### 能力ごとの支援の優先順位

他の人と差がつきやすい能力

→〔対他者コミュニケーション能力〕  
〔「チームワーク」「人間関係構築力」「リーダーシップ」〕  
→最も優先順位が高い支援対象能力

高偏差値大学の学生同士では差がつきにくい能力

〔課題達成志向〕〔自己コントロール能力〕  
→学校によって支援の重要性が異なる

これらの経験を得るチャンスが偶然に左右される能力

〔顧客志向性〕〔対処能力〕  
→支援に限界がある 費用対効果が低い？

43

### ○提言

「課題を見つけ、方法を考えだし、実行し、最後までやり遂げる経験(課題達成志向)」

「自ら物事や他者に働きかけ、自分を高めようと努力し、自分の行動を客観的に言語化する経験(自己コントロール能力)」

「他者に働きかけ、お互いに協力しあって課題を成し遂げる経験(対他者コミュニケーション能力)」

- ・就活に限らず学生の将来全般に有益な経験
- ・正課か否かを問わず、大学生活全体を通して、これらの経験を積むチャンスを提供する

#### <参考文献>

- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房。
- 岩崎千裕、2006、「大学新卒者に求める「能力」の構造と変容—企業は「即戦力」を求めているのか—」『Works Review』創刊号、pp.36-49。
- 、2007b、「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌』No.567 pp.49-59。
- 、2008、「理想の人材像と若者の現実 大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性」『JILPTディスカッション・ペーパー』6、pp.43-83。
- 菊谷剛彦・粒来香・長須正明・稲田雅也、1997、「進路未決定の構造—高卒進路未決定者の析出メカニズムに関する実証的研究」『東京大学大学院教育学研究科紀要』37号。
- 小杉礼子、2003、『フリーターという生き方』勁草書房。
- 、2007、『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』勁草書房。
- 熊沢誠、1997、『能力主義と企業社会』岩波書店。
- 日本労働研究機構、2000、『変革期の大学採用人的資源管理—就職協定廃止と大学の採用・雇用管理の変化—』調査研究報告書No.128、日本労働研究機構。
- 、2002、『若者の就業行動に関するデータブック—就業構造基本調査の再分析より』日本労働研究機構。
- 下村英雄、2002、「フリーターの職業意識とその形成過程—「やりたいこと」の虚実」『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動—』日本労働研究機構。
- 新・日本的経営システム等研究、1995、『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体策—』日本経営者団体連盟。

# 男女共同参画社会をめざすキャリア教育

## 学生のキャリア意識と人間力を高める 21 世紀高度教養教育への地方公立大学の挑戦

福岡女子大学文学部 教授・キャリア支援センター長 森 邦昭

### 男女共同参画社会をめざす キャリア教育

学生のキャリア意識と人間力を高める  
21世紀高度教養教育への  
地方公立大学の挑戦

福岡女子大学キャリア支援センター長  
森 邦昭



#### 福岡女子大学の概要

福岡女子大学は、大正12年(1923年)にわが国で最初の公立女子専門学校として創立された福岡県立女子専門学校を母体とし、昭和25年(1950年)に4年制大学として開設された。豊かな教養と専門的知識を備えた「社会に貢献できる女性」の育成を教育目的に掲げている。

文学部	国文学科	45人	180人
	英文学科	45人	180人
人間環境学部	環境理学科	30人	120人
	栄養健康科学科	30人	120人
	生活環境学科	30人	120人
		180人	720人



#### 報告の内容

- 1 福岡女子大学現代GPの概要
- 2 福岡女子大学現代GPの課題
- 3 福岡女子大学現代GPの三大イベント
- 4 学生の作文例



#### 1 福岡女子大学現代GPの概要

文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」  
現代GP(キャリア教育)へ申請  
↓  
大学教育の抜本的改革を促進

取組名称

### 男女共同参画社会をめざすキャリア教育

学生のキャリア意識と人間力を高める21世紀型高度教養教育への地方公立女子大学の挑戦

取組期間 平成19年度～21年度

キーワード

女子高度教養教育 ジェンダー・センシティブ  
職業キャリア導入教育 学問キャリア導入教育  
読み書き討論能力



#### 福岡女子大学の取組の概要(申請書) 1/2

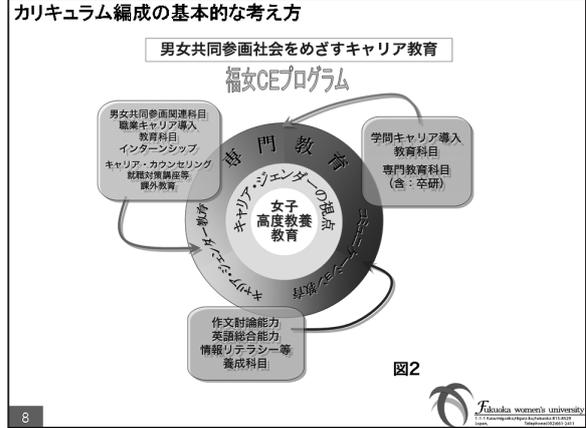
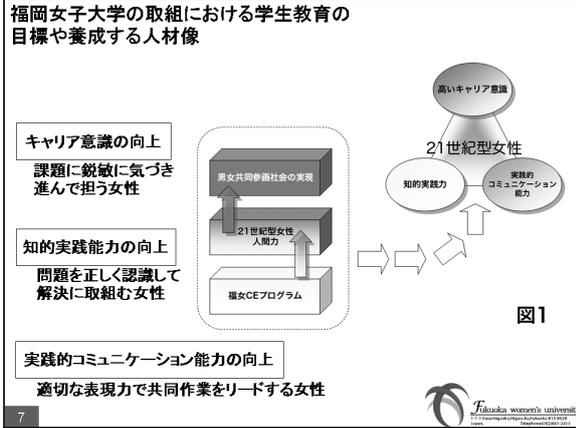
本学では、いま全学を挙げ学部学科の再編を行う抜本的な改革の実行中です。改革の柱は、いわゆる専門教育も含めて、大学の4年間全体を女子高度教養教育として構築することにあります。この改革と連動して、本取組(福女CEプログラム)では女子学生の「キャリア(人生)形成」と「男女共同参画社会の実現」を全学体制でめざします。



#### 福岡女子大学の取組の概要(申請書) 2/2

- ① 学生教育全体をジェンダー・センシティブなキャリア教育と捉え、男女共同参画の意識を高めます。
- ② 新設のキャリア支援センターで、職業キャリア導入教育の体制を整えます。
- ③ 教務部会を中心に、学生を学問に目覚めさせ、学問をとおして人間力を育てる学問キャリア導入教育の体制を整えます。
- ④ ゼミをはじめ、各種の学生教育に作文と論評の方法を積極的に取り入れ、読み書き討論能力を着実に身に付けさせます。
- ⑤ 福女CEプログラムの実施をとおして、女子学生のための高度教養教育に取り組む学部教育課程を実現させます。





福岡女子大学キャリア教育用語集 1/12

高度教養教育

本学のキャリア教育は、学生自らが学問することで人間力を陶冶する「高度教養教育」として実施されます。学生は入学時から、学問的な読み書き討論の徹底訓練により、理解力・思考力・洞察力を養います。卒業研究を核とする専門教育も、単に専門の知識技能の習得のためでなく、共通教育で培われた幅広く深い教養を高度化するために機能します。真の学力を身につけた学生たちは、卒業後にどの分野を選択しても、すぐれた課題解決能力を発揮し、活躍することでしょう。本学の学生教育は、そのようにして学生の職業キャリア実現を支援し、一生涯のキャリア形成を援護します。

福岡女子大学キャリア教育用語集 2/12

キャリア教育(Career Education=CE)

キャリアとは、単に職業や職業上の成功を言うのではなく、広く人の一生の行路や経歴をさす言葉です。各自の職業選択も、基本的には人間の生き方の問題です。本学の学生教育は、キャリアという言葉の深く豊かな含意を大切にします。そして課外の就職対策支援だけでなく、正課と課外を総合した実践的なキャリア教育を実施します。

福岡女子大学キャリア教育用語集 3/12

職業キャリア導入教育

働くことの人生上の意義や社会的な意味を学生自身が考えるために、「人生・職業・社会Ⅰ、Ⅱ」「キャリア・デザインⅠ、Ⅱ」という科目を正課に設け、学生どうしが話し、論評文を書き、発表します。課外のキャリアカウンセリングや講演会でも作文実践を重視して、社会で活躍する精神的基盤作りをめざします。各種就職対策講座も充実させます。

福岡女子大学キャリア教育用語集 4/12

ジェンダー・センシティブ

本学は、日本に僅かとなった公立の女子大学として、男女共同参画社会(Gender Equal Society)の実現に向け、学生教職員一丸となって貢献します。ジェンダーとは、文化的・歴史的に形成された男女の性別枠組をさす学術用語です。そして、ジェンダー・センシティブとは、既存のジェンダー枠組の良い面と問題点を鋭敏に嗅ぎ分けて、社会の課題を感知する「豊かな感覚能力」を備えた「男女の生き方」や「教育のあり方」を表す言葉です。

福岡女子大学キャリア教育用語集 5/12

## 男女共同参画関連科目

本学のキャリア教育は、女性としての自己の一生と、社会における女性の位置づけと、人間の働く意味とを理解し考える「21世紀型の自立した女性市民」を養成します。女子学生のための高度教養教育に全学で取り組み、男女共同参画社会の形成に寄与するために、共通教育の中核に男女共同参画関連科目を配置します。学生たちは「女性学・ジェンダー論」「ジェンダーと歴史」等の科目において、社会における女性の現状を認識し、自己と社会の課題に気づき、改善策を討論します。



13

福岡女子大学キャリア教育用語集 6/12

## 福女CEプログラム

女子学生の「キャリア(人生)形成」と「男女共同参画社会の実現」を全学体制でめざす本学の取組は、「福女CEプログラム」と呼称されます。「福女」は福岡女子大学、「CE」はキャリア教育の略称です。本学は福女CEプログラムを実施することで、学部4年間全体を女子高度教養教育の課程として構築し直す「大学の抜本的改革」に取り組んでいます。



14

福岡女子大学キャリア教育用語集 7/12

## GC視点

女子高度教養教育としてのジェンダー・センシティブなキャリア教育(Gender Sensitive Career Education)に全学を挙げて取り組むために、これを「GC視点」あるいは「キャリア・ジェンダーの視点」と呼称します。学部教育の全科目にGC視点を導入し、GC視点からの教職員の意識改革と能力開発を進めます。



15

福岡女子大学キャリア教育用語集 8/12

## 学問キャリア導入教育

大学4年間は長い人生キャリアの重要なひとこまであり、個々の学生が学問で人間力を高める大切な行程です。学生の学問キャリアの円滑な形成には、①高校までの学びを再編成し、②広い学問世界の中で各自の専攻の意義を見出して、③自主的な卒業研究の達成に向かう、段階的なキャリア形成のための支援が不可欠です。学問的な読み書き討論の実践を通じて、学生の理解力・思考力・洞察力を養う学問導入教育科目は、この各段階の学びに有効に作用して、本学での各自の充実した学びを実現します。



16

福岡女子大学キャリア教育用語集 9/12

## 読み書き討論能力

正課と課外の教育場面で、学生の読み書き討論能力を徹底訓練します。学問と職業の実践基盤は読み書き討論の能力にあり、これに習熟した者は理解力・思考力・洞察力にも優れます。福女CEプログラムは、書いて考え、考えて書く「作文(論評文)実践」を重視し、学生主体の作文コンテストも実施しています。



17

福岡女子大学キャリア教育用語集 10/12

## 三角(参画)討論

大人数のクラスでも学生主体の演習を実施するために、3人ずつの学生グループをつくり、作文発表と討論を行う「三角討論」を複数の授業科目に導入しています。3人グループは、最小単位の社会であり、これに参画する全員が均等かつ頻繁に発言機会を得られます。学生たちは、普段と違う仲間の姿に刺激され、目を輝かせて活発に討論しています。



18

福岡女子大学キャリア教育用語集 11/12

## 総合コミュニケーション教育

日本語による作文実践や三角討論により、基礎的な人間力に裏打ちされた豊かなコミュニケーション能力を養うとともに、英語総合能力(読解・表現・聴解)やコンピュータによる情報処理能力(データ管理・文章編集・通信等)を鍛えて、21世紀型市民に必須のコミュニケーション能力を養成します。

19



福岡女子大学キャリア教育用語集 12/12

## オンデマンド学習システム

職業キャリア導入教育科目、キャリア・ジェンダー教育関連のシンポジウム、講演会等の内容を電子情報として加工編集し、情報ネットワークによって学生がいつでも繰り返し学習できるシステムを構築しています。

20



## 2 福岡女子大学現代GPの課題

## 選定の理由(第1段落)

専門教育を含む学部教育全体を高度教養教育課程として位置づけ、それに、職業キャリア導入教育、男女共同参画関連教育、学問キャリア導入教育の各プログラムを連動させて、キャリア形成と男女共同参画社会の実現を目指したジェンダー・センシティブなキャリア教育の体系を構築するという取組は、新規性、独創性が高く評価されます。

21



## 選定の理由(第2段落)

正課と課外にまたがる総合的キャリア教育を、学問キャリア教育と位置づけ、知的実践能力と実践的コミュニケーション能力を高め、全体でその目的を共有していることは優れている点と評価されます。

22



## 選定の理由(第4段落)

4年間一貫した総合的キャリア教育の体系によって、専門教育を含む学部教育を編成し直すことが可能となれば、現在の教育方法と比較して効率の向上・新付加価値の創出に貢献する要素があると認められ、他の女子大のみならず共学校の教育改革に参考になる取組として期待されます。

23



## 選定の理由(第3段落)

キャリア教育とジェンダー視点を職業教育、専門教育に導入した点では、プログラムとしては優れたものと評価されますが、実施上の課題としては、専門教育との具体的関連内容、および「学生一人ひとりが学びの主人公になる」ための「新たな教育方法」の具体像をより明確にすること、また、男女共同参画関連科目の拡充、必修化の内容や、オンデマンド学習システムのプログラム領域・ソフト数・内容等の明確化と充実化が求められます。

24



## キャリア教育とジェンダー視点を専門教育に導入する試み(1/8)

アメリカ文化論の授業で、白人・男性主流文化の抑圧により、マイノリティが希望の職業選択をすることがいかに困難だったかを講義した際、職種に関係なく、与えられた職業を通じて自己実現をめざし、明るい将来に向けて差別のない社会を作る努力をすることが、若い世代の責務だと説いた。



学生たちは、日本に先立ってアメリカがキャリアやジェンダーの問題に真剣に対応していることを知り、授業に対する関心を強め、主体的・積極的に授業にかかわるようになった。

25



## キャリア教育とジェンダー視点を専門教育に導入する試み(2/8)

論文講読による理論把握とデジタル・コーパスを用いた実際の調査を組み合わせ、言語の共時的、通時的多様性について分析・理解することをねらいにした少人数(7人)のセミナーで、たとえば集団面接での議論を想定させ、人に聞かせる発話法、疑問点の整理と発表の仕方、簡潔な応答の仕方などを意識しながら学生が議論するように促した。



学生たちは、声量も大きくなり、明快な質問、説得力のある応答ができるようになった。

26



## キャリア教育とジェンダー視点を専門教育に導入する試み(3/8)

ネイティブ・スピーカーによるスピーチの授業では、グループを前にして英語で話す基本スキルを学ばせた。スピーチの場合、話すスキルだけでなく、話す内容も問題になる。学生が自分の意見をまとめる際、ジェンダー、コミュニケーション、キャリアの相互関係にも留意するように促した。



学生たちは、スピーチの内容とスキルを向上させ、自信をもって自立的思考ができるようになり、具体的な将来展望をもつようになった。

27



## キャリア教育とジェンダー視点を専門教育に導入する試み(4/8)

ネイティブ・スピーカーによるライティングの授業では、当該教員のテキスト『世界を見る20の方法』(*Twenty Ways to See the World*)を用いて、たとえばJICAなど、学生の卒業後の多様な進路について作文を書かせた。つまり、英語のライティングの授業を通してのキャリア教育を行った。



学生たちは、自分たちの将来の可能性について、具体的にさまざまなことを知るようになり、自分自身の生き方(life paths)について意識と能力を高めた。

28



## キャリア教育とジェンダー視点を専門教育に導入する試み(5/8)

英語を母語とする研究者の論文を学生は無批判的に受け容れがちだが、英語の語法に関して、国際的に評価が高い学術誌に掲載された研究論文を読んだセミナーで、「権威」とされるものであっても、自分の頭で判断して批判していく姿勢の大切さを強調した。



学生たちは、著者の主張を批判したり、自分の考えや新たな展開の可能性などを積極的に議論したりするようになった。

29



## キャリア教育とジェンダー視点を専門教育に導入する試み(6/8)

映画『恋におちたシェイクスピア』のシナリオを丁寧に読み、映画を鑑賞し、毎回その一部を暗誦し、授業の最後では学生に配役を決めて実際に演じてもらう初級演習で、キャリア・ジェンダーの視点からのディスカッションを行った。



学生たちは、これから自分が生きていく世界で、社会にどう対処し、独自の生活をどう築いていけばよいかを、400年前と現代の社会を比較しながら考えられるようになった。

30



キャリア教育とジェンダー視点を専門教育に導入する試み(7/8)

日本語・英語の新聞、雑誌、インターネットの関連記事を抜粋しながら、イギリスの時事問題を扱ったテキストの内容補足を行ったメディア英語の授業で、学生が正確に自分の意見をまとめ、聞き手を意識しながら伝えることの重要性を強調した。

↓

学生たちは、異文化を理解するだけでなく、一人ひとりが発信者として自分の意見を持ち、積極的に社会参加していく意識と能力を高めた。



31

キャリア教育とジェンダー視点を専門教育に導入する試み(8/8)

英文学史の授業では、女性作家を意識的に取り上げ、キャリアの文学表象に見られる変遷の検討に時間を割いた。現代の日本社会との関連、共通性に注意を促し、学生本人のキャリアとのかかわりを考えてもらうように留意した。たとえば、「キャリア＝職業＝経済的自立に不可欠」という現代では一般的な考え方に対し、ほんの150年ほど前には、「労働で金銭を得ること自体が卑しい」とされていたことを紹介した。

↓

学生たちは、こうした情報が面白く役立った、と授業アンケートで回答した。



32

3 福岡女子大学現代GPの三大イベント

学問キャリア導入教育特別講演会

職業キャリア導入教育特別講演会

キャリア教育特別シンポジウム



33

学問キャリア導入教育特別講演会 1/3

平成19年度(12月4日実施)

国際基督教大学のリベラルアーツ教育

国際基督教大学(ICU)  
教養学部理学科教授  
グラント R. ポゴシャン 氏



34

学問キャリア導入教育特別講演会 2/3

平成20年度(8月6日実施)

法政大学キャリアデザイン学部の試み

法政大学キャリアデザイン学部長  
高野 良一 氏



35

学問キャリア導入教育特別講演会 3/3

平成21年度(5月21日実施)

金沢工業大学の自己成長型教育アクロノームプログラムーKITポートフォリオシステムと総合力教育

金沢工業大学教授 学生部長  
藤本 元啓 氏



36

職業キャリア導入教育特別講演会 1/3

平成19年度(1月22日実施)

女子学生の自立とキャリア形成教育の今日的意義

大分大学学生支援部キャリア開発課長  
産業カウンセラー 佐藤 真一 氏

37



職業キャリア導入教育特別講演会 2/3

平成20年度(10月21日実施)

企業人事部から見た望ましいキャリア観

(前)西部ガス人事労政部教育グループマネジャー  
(現)西部ガス関係会社ユニティ常務取締役  
産業カウンセラー CDA 山上 裕治 氏

38



職業キャリア導入教育特別講演会 3/3

平成21年度(6月23日実施)

産業界から見た女子学生・女子大学への期待と要望

福岡商工会議所会頭  
株式会社九電工代表取締役会長  
福岡女子大学理事

河部 浩幸 氏

39



キャリア教育特別シンポジウム 1/3

平成19年度(2月15日実施)

大学教育の実質化と女子キャリア教育

基調講演 筑波大学特任教授兼キャリア支援室長 渡辺 三枝子 氏  
パネリスト 広島大学キャリアセンター教授 森 玲子 氏  
京都女子大学現代社会学部教授 横村 久子 氏  
金城学院大学人間生活学研究科教授 宗方 比佐子 氏  
東京女子大学文理学部教授 今村 楯夫 氏  
コーディネーター 福岡女子大学文学部教授 森 邦昭

40



キャリア教育特別シンポジウム 2/3

平成20年度(12月7日実施)

国際的視点から見たキャリア教育の本質

基調講演 株式会社リクルートワークス研究所長 大久保 幸夫 氏  
パネリスト 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授 高橋 俊介 氏  
ソニーグローバルソリューションズ株式会社経営企画部門人事総務部統括部長 米田 牧子 氏  
株式会社あおぞら銀行常務執行役員人事部長 アキレス美知子 氏  
コーディネーター 福岡女子大学文学部教授 森 邦昭

41



キャリア教育特別シンポジウム 3/3

平成21年度(10月17日実施)

グローバル化時代の人材育成

基調講演 立命館アジア太平洋大学 国際経営学部長  
経営管理研究科長 グローバルビジネスリーダーズ  
プログラム(アジア人材)リーダー 横山 研治 氏  
基調講演 デロイトトーマツコンサルティング株式会社 ヒューマン  
キャピタルグループシニアコンサルタント 石黒 綾 氏  
パネリスト 福岡女子大学理事 大学改革推進室長  
人間環境学部教授 甲斐 裕 氏  
コーディネーター 福岡女子大学文学部教授 森 邦昭

42



## 4 学生の作文例

## ● 平成21年度前期開講「人生・職業・社会Ⅰ」より

私が福岡女子大学に入学して、約3か月が経った。この「人生・職業・社会Ⅰ」という授業を受け始めても、約3か月が経った。第1回目の授業のとき、いきなり「作文を書け」と言われ、私はとても戸惑った。テーマは何でもよいと言われた。だから、何を書けばよいかわからず困惑した。作文作成が始まると、すぐに周囲はシャープペンシルで文字を書くコツコツという音でいっぱいになった。その音が、原稿用紙の左欄外に学籍番号と氏名を書いただけで静止している私を焦らせた。

ようやく書き終えた私の作文は、ほとんど小説のようだった。このころ始めたばかりの一人暮らしのことについて、私はだらだらと書いた。つまらない作文だった。その後、三角討論、全体討論が行われた。そこで、他の学生が発表した作文を聞いて、私は驚いた。上手だった。同じ話を聞いて、同じ時間内に書いた作文なのに、私の作文とは比べ物にならなかった。

43



まず、使っている言葉のレベルが違った。文章の構成も優れていた。その日の授業の後、私はこの授業をとうとうと決心した。作文を書く能力を養って、いつか全体討論で発表しようと思った。

それからの毎週火曜日は、私にとっては決戦だった。講義のビデオとプリントを見て、たった400字の作文に2時間も3時間もかけて作文を書いた。それでも、出来上がった作文は、まとももなく、何を言いたいのかよくわからない作文だった。三角討論で作文を発表するのが、毎回恥ずかしくかった。

そうやってあくせくしていたが、ある日、その頃の自分のなかでは最高傑作と思われる作文が出来上がった。テーマは「生きる意味」についてだった。講義ビデオとプリントのなかでは、生きる意味を比喻で表現することについて言及されていた。そこで、私は毎日「自分」が次の日の「自分」へ変わっていく様子を「アンパンマンの顔」にたとえた作文を書いた。今日の自分は、昨日の自分に励まされ、明日の自分に期待されて生きている。今日を精一杯生きた後、明日の自分に魂をバトンタッチする。そんな内容の

44



作文を大勢の学生の前で発表した。黒板に図示までして説明した。今思えば、出すぎた真似をしたなど反省する部分もあるが、初めて全体討論で発表できてよかった。自分のこんなにくだらな考えをたくさんの人に聞いてもらって、それについて一緒に討論してもらって、私はとても嬉しかった。

その後は、私はあまり躊躇せず授業中に自主的に発表や発言をすることができるようになった。自分や他の学生の考えをじっくり時間をかけて話したり聞いたりする機会など、この授業以外にほとんどないため、この授業は貴重な時間だった。

この授業では、その授業科目名のとおり、「人生・職業・社会Ⅰ」について深く考えることができた。「生きる意味について」「生きる意味を考える意味について」など。私は今までそんなことは考えたこともないまま生きていたの、作文を書くのには本当にてこずったが、討論では先生や他の学生のさまざまな意見を聞くことができ、理解を深め知識を広げることができた。

45



私にとっての「生きる意味」とは、何かやりたいことを見つけて、それを全うすることだ。私は、生まれてから今まで、やりたいことがないということがなかった。ピアノ、新体操、バドミントン、勉強など、常に私は何かに全力で打ち込んでいた。負けず嫌いな性格のためか、一度始めると絶対に最後まで全力でやり抜こうとした。そこで得られたものは、たくさんある。努力すること、辛抱すること、仲間を大切にすることなどだ。

これらの経験がなければ、今の私はない。私は今、所属しているダンスサークルの活動に打ち込んでいる。ダンスは心から楽しいと思えるし、上手になりたい。これからも辛いことや苦しいことがたくさんあるだろうが、私はそれに打ち勝って乗り越えてみせる。強い希望と意志をもって、何かを目標に生きる。それが、私にとって「生きる」ということだ。度重なる作文の課題と討論によって、私はそのような自分なりの答えを見つけることができた。

「職業」と「社会」の分野では、現在、職に就くということがどれだけ難しいかということを知った。さらに、職に

46



就いても、社会では未だに男女差別が存在するという厳しい現実を知った。現在の日本が就職難であることは、数年前から耳にタコができるほど聞かされてきた。この大学でも、この授業にかぎらず、他の授業でもいろいろな先生方からそのことを聞かされている。だから、わかってはいる。のんびりしている場合ではない。しかし、私はそれでもなかなか行動することができなかった。

しかし、私はやっと行動し始めた。ほんの些細なことではあるが、自分がなりたい職業のことについて少し知ることができた。今は以前に比べて、自分が就きたい職業についての道が明確に見えるようになってきている。この授業を通してたくさんのことを学んだからだ。私はこの授業をとって、本当によかった。

47



## ● 平成21年度前期開講「キャリア・デザインⅠ」より

今学期、この「キャリア・デザインⅠ」の授業のなかで、たくさんの福岡女子大学卒業生の方々のお話をお聞きした。私は今まで、自分の将来のイメージを漠然としかもっていなかったが、それがぐっと具体的になった。今の自分が何に興味をもっているかも、ずいぶんとはっきりしてきた。

私がなぜこの授業を受講しようと思ったかと言えば、福岡女子大学を卒業した先輩方が現在どんな分野でどのように活躍なさっているかを知りたかったからである。私が所属している環境理学科の卒業生の様子はもちろん、それ以外の学科の卒業生の様子も聞いてみたかったからである。

実際にお話を聞いてみると、福岡女子大学の卒業生の先輩方は、本当にさまざまな分野に進まれて活躍なさっていた。幼いころからの夢を叶えられた先輩もいれば、いろいろなチャンスに恵まれて現在の職業に就かれた先輩もいらっしゃった。大学卒業後に企業に就職したり、海外留学をしたり、

48



大学院進学をしたり、とても多種多様だった。

先輩方のお話を聞くと、「自分がもしその立場だったら」などと考えたりして、とても興味深かった。私の印象では、大学卒業後も研究や学問を続けておられる先輩方が多かったように思う。「私が就職したのは、就職氷河期と呼ばれた時期だった」とおっしゃった先輩もいらっしゃった。いずれにしても、福岡女子大学の卒業生の方々は、学ぶことにとっても意欲的な方々だと感じずにはいられなかった。

多くの先輩方と同じように、私も大学卒業後は大学院に進学するなどして、いろいろなことをもっと深く学びたいと考えているので、先輩方のお話がとても参考になった。私の場合、大学院進学のこと、今まではただ何となく考えていただけだったが、先輩方実際の体験談を聞いてみて、大学院に進学したいという希望がより具体的なものになっていった。

先輩方のお話は、すべてが興味深かった。私がまだ体験したことのないようなお話や、これからも私が体験しように

49



ないお話も多かった。とても貴重なお話が聞けてよかった。しかし、私が特に興味をそそられて聞いたお話と言えば、結果として、だいたい決まったお話になったのではないかと私は感じた。当然かもしれないが、環境理学科の先輩方のお話が、特に興味深かった。留学や進学のお話もそうだった。

先輩方が在学中になさっていたこと、特に力を入れられたこと、今となって振り返って「やっておいた方がよかったと思われること」などについてのお話は、今の自分にすぐに反映させることができるので、私は注意して聞き入った。先輩方のお話を聞いたおかげで、私はこれから待ち受けている将来のことを大まかに知ることができただけでなく、自分が何に興味があって、自分が理想とする将来像がどんなものかよりはっきり見えるようにもなった。

先輩方に共通して言えることは、現在の進路を選択したことに対して誰一人として後悔しておられる先輩がいらっしゃらないということである。いろいろと思い悩んで進路を決められた先輩、就職活動をするなかで自分がやりたいことを見つけて

50



就職された先輩、転職に踏み切られた先輩など、さまざまな先輩方がいらっしゃった。けれども、その選択が間違っていたとおっしゃった先輩は、一人もいらっしゃらなかった。私は、とてもうらやましく感じた。

人生の大部分を占める「仕事」という項目に不満があったら、楽しい人生は送れない。英文学科の先輩が、「死ぬ前に、人生楽しかったと思えるように生きたい」とおっしゃった。まさに、その通りだ。私はこれから先、自分の理想とは程遠い人生を歩んでいくかもしれない。しかし、それでも自分なりに努力して、「この選択は間違っていないかった」と他人に堂々と言える人生を私は送りたい。もちろん、私は少しでも自分の理想に近い人生を送れるように努力を続けていきたい。

先輩方のお話のなかでもう一つ印象に残ったのが、「この『キャリア・デザイン』の授業があることがうらやましい」と数人の先輩方がおっしゃっていたことである。私の今までの知識から、このようなキャリア教育が日本で、そして福岡女子大学で

51



始まったのは、つい最近のことであることを私は知っていた。福岡女子大学の学生が自分のキャリアや人生を考える機会をキャリア教育の授業で与えられるのは、とても幸福なことである。

学生のうちから自分の人生の先の見通しを立てておけば、先輩方と同様に、あるいはそれ以上に、自分が満足できるキャリアを築くことが可能になる。今学期は、この「キャリア・デザインⅠ」の授業で先輩方から多くのことを学び取った。それをもとに、自分が理想とするキャリア実現に向けて、私は努力を惜みずに進んでいきたい。

後輩の学生のために、忙しい合間を縫って準備をしてゲスト・スピーカーを務めていただいた先輩方に対して、私は感謝の気持ちで一杯である。先輩方のお一人お一人からいろいろなことを学ばせていただいたので、私はこの授業を受けて本当によかった。来年の夏が過ぎたら、私たち2年生には就職活動が待ち受けている。先輩方に続くべく、自分の理想を追求しつつ、後悔しないキャリア実現を目指していく。

52

