

第2分科会

キャリア教育の現状と課題

報告者

宮嶋 恒二（京都学園大学 就業力育成センター 主査）

鬼塚 哲郎（京都産業大学 文化学部 教授）

木村 堅一（名城大学 国際学群 教授）

澤田 辰雄（株式会社リアセック キャリア教育推進グループ）

コーディネーター

尾崎タイヨ（京都学園大学 経済学部 教授）

キャリア教育については「就職対策」がついに義務化されたかとの嘆きも聞く。一方で、大学によっては、教養教育の重要な柱の1つとして全学的に展開する例もある。さらに、より根本的に「学ぶ意欲」そのものから鍛え直す動きもある。多様な位置づけ、経験を知り、大学教育にふさわしいキャリア教育のあり方を考える。

また、多くの大学では、組織的に取り組む場合の課題も抱える。科目の性格が従来の知識教育の体系となじみにくいため、どの大学もカリキュラム構成に苦労しているはずである。この経験を共有することは意義深い。

大学としてキャリア教育を体系的に組織化する上で、教職員組織上の取り組みにも影響がある。教務と就職・キャリアの仕切りなどは大学の中でのキャリア教育の位置づけに関わる。誰がどのようにこの教育に関わるのか、具体例を多く知ることは大きな関心事である。

<第2分科会>

キャリア教育の現状と課題

参加人数	141名
報告者	
第1報告者	宮嶋 恒二（京都学園大学 就業力育成センター 主査）
第2報告者	鬼塚 哲郎（京都産業大学 文化学部 教授）
第3報告者	木村 堅一（名桜大学 国際学群 教授）
第4報告者	澤田 辰雄（株式会社リアセック キャリア教育推進グループ）
コーディネーター	尾崎タイヨ（京都学園大学 経済学部 教授）

1. 分科会のねらい

キャリア教育については「就職対策」がついに義務化されたかとの嘆きも聞く。一方で、大学によっては、教養教育の重要な柱の1つとして全学的に展開する例もある。さらに、より根本的に「学ぶ意欲」そのものから鍛え直す動きもある。多様な位置づけと取り組みの現状が有るなか、各大学の経験を知り、大学教育にふさわしいキャリア教育のあり方を考える。

また、多くの大学では、組織的に取り組む場合の課題も抱える。科目の性格が従来の知識教育の体系となじみにくいため、どの大学もカリキュラム構成に苦勞しているはずである。特にPBL教育や双方向授業の必要性など、教育内容だけでなく、授業スタイル・手法にも大きな変革を迫られており、この経験を共有することは意義深い。

大学としてキャリア教育を体系的に組織化する上で、教職員組織上の取り組みにも影響がある。教務と就職・キャリアの仕切りなどは大学の中でのキャリア教育の位置づけに関わる。誰がどのようにこの教育に関わるのか、具体例を多く知ることが大きな関心事であろう。

2. 報告の概要

こういった観点から、本分科会では中小規模大学のカリキュラム改革の取り組み事例として京都学園大学の事例、キャリア教育について大規模かつ組織的取り組みを進めている事例として京都産業

大学の事例を最初に示す。また、キャリア教育の前提となる「人間の活力創造」を、型にはまらない柔軟な組織運営から創出することに成功してきた沖縄・名桜大学の取り組み事例を示す。最後に、企業サイドからキャリア教育をどう捉えているかを株式会社リアセックから報告する。

各報告者次の通りである。（報告順）

コーディネーター	尾崎 タイヨ	京都学園大学 経済学部 教授
報告者	宮嶋 恒二	京都学園大学 就業力育成センター主査
報告者	鬼塚 哲郎	都産業大学 文化学部 教授
報告者	木村 堅一	名桜大学（公立、沖縄県） 国際学群 教授
報告者	澤田 辰雄	株式会社 リアセック キャリア教育推進グループ

2.1 京都学園大学の事例

（1）京都学園大学の教育改革の背景

近年における文部科学行政の指針で主要なものは次の通りである。

- ・平成20年 中教審答申（学士課程教育の構築）
 - ・平成22年 大学生の就業力育成支援事業（『成長確認型人材「協育」プログラムの展開』が採択された）
 - ・平成23年 中教審答申（キャリア教育の在り方）
- キャリア教育における学習状況の振り返りと、教育活動の評価・改善の実施
- ・平成24年 文科省 大学改革実行プラン
- 激しく変化する社会における大学の機能の再構築

・平成 24 年中教審答申(大学教育の質的転換)

体系的なカリキュラムの構築と実行

学習時間の実質的な増加・確保

組織的な教育（教育マネジメント）の重要性

教育活動の状況を発信する共通基盤の整備

こういった動きに合わせ、学内の改革に取り組んできた。特に平成 22 年就業力育成支援事業は大きな変化要因となった。

（２）就業力育成支援事業での改革の全体像

京都学園大学では支援事業採択を契機として大がかりな改革に取り組んだが、それは、カリキュラム改革に止まらず、「大学の位置づけ・目的」の再検討や組織の再編成も含むものとなった。事業関連部分についての全体像を簡単に図示する。



プログラム展開の前提として教育目標の確認と新たな定義を全学的に行い、「人間力の育成」(6つの基礎力, 上図中央部)を策定した。これに基づき、次のプログラムを策定した。

- ①人材ニーズ調査（6つの基礎力の検証）と人間力定義
- ②キャリア教育プログラムの体系化
- ③カリキュラムのマトリックス化
- ④キャリアポートフォリオの構築
- ⑤企業リーグの結成によるインターンシップとその映像化

(3) 人材ニーズ調査(6つの基礎力の検証)と人間力定義

①教育目標を「人間力の育成」と再確認した。
具体的な基礎力の概念として、コミュニケーション力、協働力、適応力、行動力、課題発見力、論理的思考力と定義した。

②企業人材ニーズ調査では、大学が目指すところの育成すべき基礎力と企業のニーズが一致した。特に、コミュニケーション力と行動力をまずは強化すべき点であると認識した。

(4) キャリア教育プログラムの体系化

- ①キャリアガイダンスの考え方
- 社会的・職業的に自立を図るために必要な能力の育成
- ②全学的・体系的・段階的教育改革の必要性
- ③「私の人生設計Ⅰ・Ⅱ」「スタートアップゼミ」など新科目を全学必修科目として配置
- ④人間力測定

学生の成長度合いを可視化するため、6つの基礎力のセルフチェックを年間3回実施

(5) カリキュラムのマトリックス化

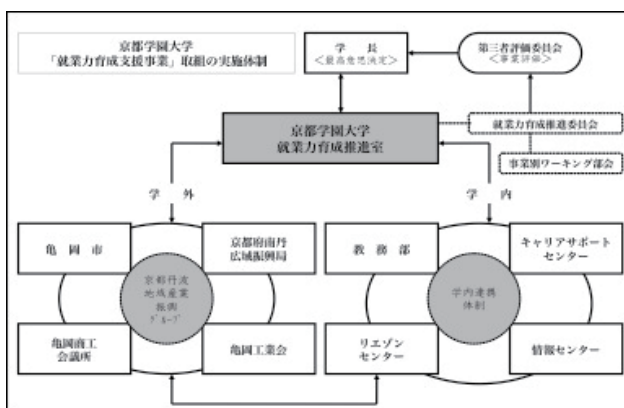
各科目において育成する人間力(6つの基礎力)を分かりやすく「マトリックス」で表示した。

マトリックスの策定には、ルーブリックを活用し、本学10名の教員へのインタビュー調査やプレ調査に基を実施し、30項目を決定。全教員、全科目の約1,600科目に対してアンケートを実施し、その結果をシラバス上に表示した。

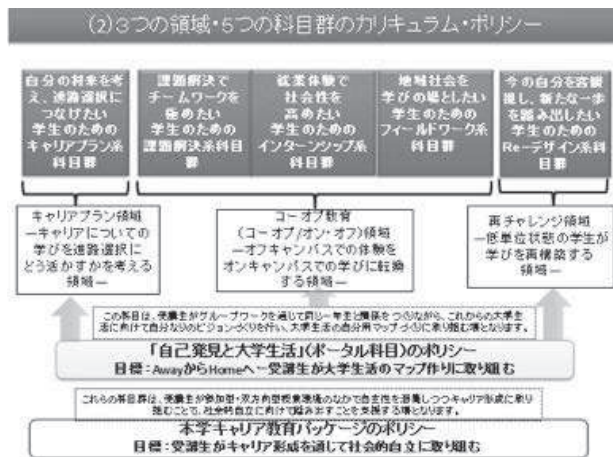
(6) キャリアポートフォリオ導入

大学内 Web システム上で、学生生活の目標・計画、担当教員のアドバイス、自分の興味・関心などを可視化するシステムを開発した。

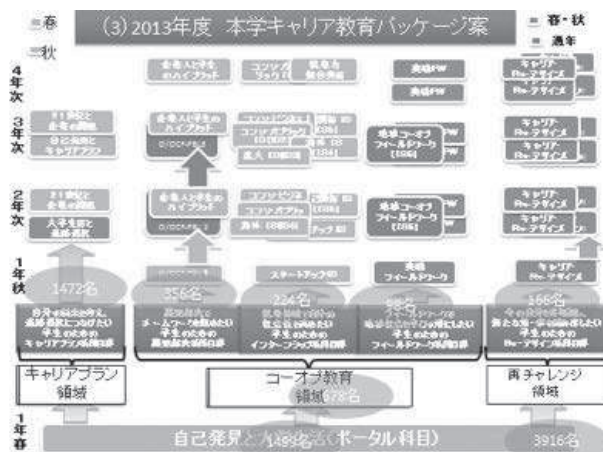
(7) このプログラムを動かす実施体制は、下図のとおりである。



これに含まれる3領域5科目群のカリキュラムポリシーは次の通りである。



このような見直しの結果、次のようなキャリア教育のパッケージが策定された。



(5) 来年度以降の課題

①短期的課題

「コ・オペ教育」という名称をどう提示するか課題である。

*「キャリア教育」との棲み分け

*提示の範囲や科目名の検討

例: インターンシップ1～6を分かりやすく提示するには……

②中・長期的課題

急速な事業拡大に伴う人事体制の構築が必要である。

専門教育とどう関連づけて提示するか検討が必要である。

キャリア教育プログラムの認知度をどう上げるか

*GPによる事業拡大 → 聖域化 → 教職員間の認知度低という傾向をどのように改革するか

2.3 名桜大学の事例

「先輩後輩コミュニティ構築に基づくキャリア教育の実践例」という副題が示すとおり、名桜大学の取り組みは、人の輪を作り学生が主体となって活躍するシステム、「言語学習センター」「ウェルナビ」を出発点とし、就職活動支援ボランティア・S-CUBEに到り、さらに進展しつつある過程を報告する。人のつながりを重視した活動作りは注目に値する。

(1) 名桜大学における学生支援の必要性

2011年度の就職状況はやや厳しい。当時4年次学生を対象に実施したアンケート(2011年10月、キャリア支援課実施)によると、就職を希望する学生へ『就職採用試験に何回チャレンジしたか』質問したのに対して、0回と回答した者は30%、1回～3回と回答した者は50%であった。学生に対して、キャリア意識を涵養することが特に求められた。

(2) 名桜大学における学生支援プログラム

大学経営のために、学部新設・改組、カリキュラム改革、公立大学法人化も重要だが、入学生が多様化する中、教育の質を担保するには、学生支援体制の改革が本丸であり、2007年以降、入学から卒業までの学生支援プログラムの開発が本格的に進んだ。

(3) 「先輩後輩コミュニティ」に基づく学生支援

- ・2001年、国際的なチューター育成トレーニングプログラム認証を受けた「言語学習センター」設立。
 - ・2007年、学生が中心となって新入生支援を行う学生ボランティア団体「名桜ウェルナビ」を設立。
 - ・2009年、「言語学習センター」をモデルとし、数理解習を支援する「数理解習センター」を設立。
 - ・2010年、学生による就職活動支援を目的とした学生ボランティア団体「S-CUBE」を設立。
- 名桜大学では、先輩学生が新入生を温かく

受け入れ、育て、後輩たちにつなげていく。こういった学生による学生支援体制を構築し、これからの地域コミュニティを支え、次世代リーダーを育成する。それが、「先輩後輩コミュニティ」である。

【先輩学生】

教職員と連携しながら、入学から卒業まで後輩学生を支援する。

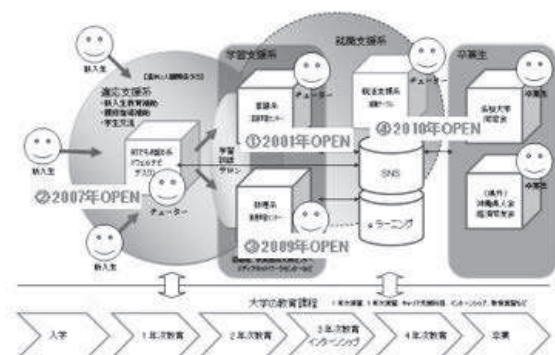
学生支援活動を通して自らの成長を目指す。

【教職員】

先輩学生と後輩学生の関係づくりや学びあいの場所づくりを行う。

システムは大きく「適応支援」「学習支援」「就職支援」へと学年の発展段階に応じ重複しながら展開される。この様子を図示したのが次の図「学生支援プログラム」である。

■名桜大学における学生支援プログラム



■名桜大学における学生支援プログラム

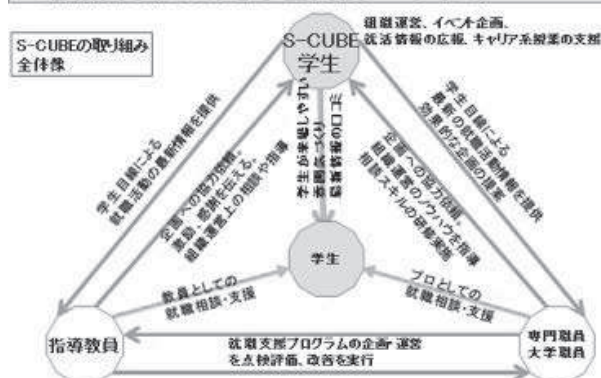


S-CUBE (エス・キューブ) は、2010年2月、学生による学生のための就職活動を支援する目的で立ち上がった学生ボランティア団体。2012年10月現在、メンバーは学群・学部の29名(1年次6名、2年次7名、3年次9名、4年次7名)が所属している。

2012年度(4～11月)の延べ利用者数は2,326名、相談件数は175件であった。

主な活動は、シフト制による訪問者への対応、名桜生のための就職ガイドブックの編集と発行(年1回)、月刊誌「S-TIMES」の編集と発行などがある。また、学内のキャリアイベント、授業科目「キャリアデザイン」、「キャリア演習」等にゲストスピーカーとして出演、受講生に就職活動の助言をする等、学生目線での学生によるキャリア支援を行う。

■名桜大学における学生支援プログラム



また、学生リーダーズ会議が開催され、4団体のリーダーが机を囲み、情報共有と課題解決に取り組む会議。毎月1回開催される。活動報告だけでなく、各団体が直面している課題について情報共有し、どのように解決するべきなのかアイデアを出し合う。例えば、新メンバーの募集で人数が集まらない問題や、意欲のないメンバーへの対応方法、SNS (Social Networking Service) や Facebook 等の情報共有ツールの利用法などが話題に上がる。

(4) 課題

本学の学生支援に共通して存在する課題として、

- ①参加加学生以外への波及効果の課題がある。学生支援を行っている学生の成長は著しいものがあるが、他の学生への波及効果が乏しい。
- ②学生支援が得意な特定の教員や職員への依存度が高く、他の職員へのノウハウの継承に不安が残る。
- ③学生の情報（例、所属、成績、進路・就職先）が、学内の各部局に散在しており、学生支援の評価を行うための労力が大きい。また、効果を測定する大学独自の指標を開発しなければ、高価な調査を実施せねばならず、プログラムの成否を判定できない。
- ④見える、つながる、ひろがる空間づくり。学習支援系が「講義棟」、S-CUBE が「多目的ホール」、ウェルナビが「本部棟」に設置されており、学生コミュニティ間の連携が困難な配置となっており、他の学生への波及効果も出にくい。

課題を解決するためのキーワードとして、個人から集団の成果（協働）へ、モノからヒトへ、消費者から生産者へ、独占から共有へをあげたい。

見える、つながる、ひろがるがコンセプトである。

（5）まとめ

多様なニーズをもつ入学者を迎える大学では、新入生の適応、基礎学力の担保、卒業に向けたキャリア形成は、全学に共通した大きな課題である。教職員だけでは解決困難なこの課題は、特に学生募集状況が厳しく、教職員の業務量が増大し続ける大学では、深刻だ。しかし、最も苦しい状況に置かれるのは、その学生自身だ。4年間で確実に成長したい学生たちに、大学の厳しい状況を理解してもらい、「先輩後輩コミュニティ」づくりの活動に参画してもらうことが、課題解決の近道でもある。

この活動に参画した学生にとっては、毎日が試行錯誤と失敗の連続であり、真剣勝負の場となる。そのため、主体性、社会性、基礎学力の向上といった成長を実感できる場となっている。副

産物ではあるが、これもキャリア教育の1つといえる。

一方、この「先輩後輩コミュニティ」づくりに参加していない学生への波及効果がでる仕組みが早急に必要といえる。大学の空間づくりをデザインし直すことは、有力な手段の一つといえる。その仕組みづくりさえも、「先輩後輩コミュニティ」づくりでは、教職員と学生が協働で行える範囲といえる。

2.4 企業社会から見たキャリア教育

（株）リアセックは多くの大学でキャリア教育を担ってきた。大学のニーズは様々であり、実施してきたプログラムも多様であるが、企業サイドから見た大学のキャリア教育の一般的特徴と必要性を報告する。

（1）産業界からの大学教育への要請

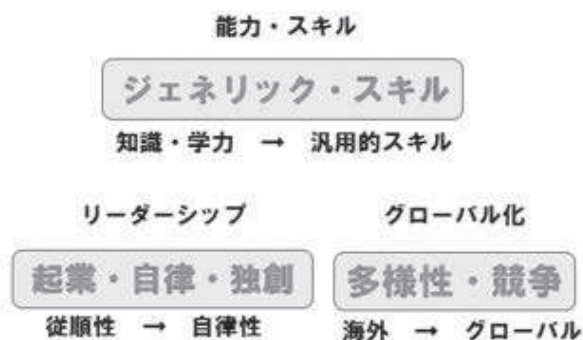
産業界の環境変化は著しいものがあるが、特に産業のサービス化に伴い、人と組織の関係が激変した。

在庫調整	⇒	株価重視主義
年功序列	⇒	ミッション／成果主義
雇用調整	⇒	リストラの恒常化
幹部候補	⇒	コア人材
簡易業務	⇒	アルバイト、派遣
人事組織	⇒	人材ポートフォリオ

産業界からの要請としては多くの組織が提言しているが、代表的なものは経団連の「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」（2004年4月）であろう。「産業界は以下の3つの力を備えた人材を求めている。第1に「志と心」である。「志と心」とは、社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組むことのできる力である。第2に「行動力」である。「行動力」とは、情報の収集や、交渉、調整などを通じて困難を克服しながら目標を達成する力である。第3に「知力」である。「知力」とは、深く物事を探求し考え抜く力である。」・・・「現状では、新卒採用者の専門知識のレベルは低下し、仕事を通じて社会に貢献しようという使命

感、役割意識も希薄になっている。「志と心」、「行動力」、「知力」ともに不足していると言わざるを得ない。」・・・「このような時代を生き抜く上で、大学在学中に、自分で目標を立て、その達成に向けて継続的に課題に取り組む意欲を持続させ、試行錯誤し取り組んだ体験を有することは、その後の人生において大きな拠り所になる。大学がそのような体験を得ることができる機関に生まれ変わることを望みたい。」

■ 産業界からの要請



(2) 行政からの要請

また、行政からの改革要請は次のようなものである。

■ キャリア教育ブームの到来

2003年 若者自立・挑戦プラン 4省庁合同

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)

「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ」(2006.3)

独立行政法人 日本学生支援機構

「大学等における学生生活支援の実態調査」(2006.6)

「大学等の就職・キャリア支援担当者のための

研修プログラム構築に関する報告書」(2006.7)

社団法人 日本私立大学連盟

「全入時代におけるキャリア形成支援」(2006.6)

日本私立大学協会附置 私学高等教育研究所

「学士課程教育におけるキャリア教育・支援の実態」(2007.11)

経済産業省 ジョブカフェサポートセンター

「キャリア形成支援/就職支援についての調査」(2009.03)

2010年 大学設置基準の改正 「キャリアガイダンスの推進」

リアセック キャリア総合研究所

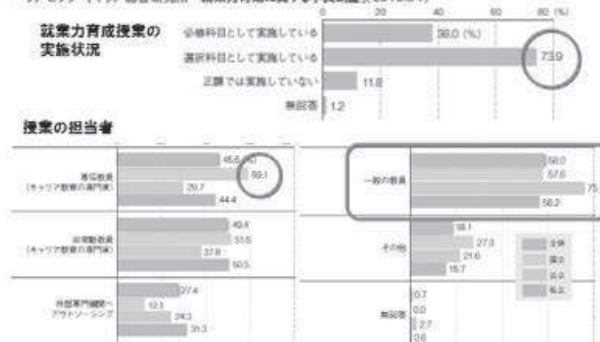
「就業力育成に関する学長調査」(2010.04)

(3) キャリア教育の特徴

全ての大学でキャリア教育が重要な課題と認識され、特にキャリアガイダンスの義務化以降は正規科目としてカリキュラムを改訂する動きが急速に進んでいる。その取り組みは多様である。

■ キャリア教育ブームの到来

リアセック キャリア総合研究所「就業力育成に関する学長調査」(2010.04)



実施されているキャリア教育の傾向を各大学のシラバス(概要のみ; Web 閲覧)から眺める。151 大学 674 科目の科目概要から「要素」を見てみると次のようになる。

- ・能力 317 件
- ・コミュニケーション 99 件
- ・グループワーク 70 件
- ・基礎力 63 件

特徴をあげると、「能力開発」・「基礎力学習」が多く見られる。キーワードとしては、「コミュニケーション」、「課題解決」、「社会人基礎力」などがあげられる。

また、特別なテーマとしては、次の頻度が高かった。

- ・中国、
- ・教職、
- ・特定業界・企業、
- ・プロジェクト、
- ・クリエイティブ、
- ・企業会計など

起業をテーマにした事例は極めて少なかった。

一方、学生サイドから見たキャリア教育の重要性に関する意識は大学側とは異なっている。

■ 学生からの反応

リアセック キャリア総合研究所「就職先決定に関する学生調査」(2010.04)

	得点率	認知度	利用率
キャリア教育	17.2%	55.8%	29.5%
インターンシップなど企業での実習	11.0%	48.1%	15.3%
就職ガイダンス	51.6%	88.6%	70.3%
キャリアや仕事に関する就職相談・カウンセリング	17.8%	61.6%	28.0%
求人票や大学ホームページなどによる個別企業・求人情報の提供	15.1%	63.0%	28.2%
学内推薦の紹介	9.2%	46.3%	14.2%
学内企業説明会	99.2%	80.1%	56.3%
OB・OGの各業の提供や紹介	7.4%	40.7%	11.2%
PC講座、語学など資格取得講座	3.7%	28.9%	5.9%
公務員試験・教員試験の対策	1.9%	50.4%	3.1%
この中に出てはまるものはない	18.5%	3.3%	10.1%

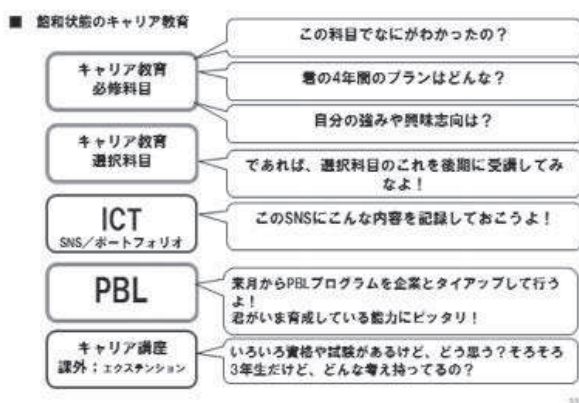
(3) 「学生の主体的な学び」のためのキャリア教育

各学習の段階で支援者（教員・職員）が形を変えて個人に関与していく事が重要である。キャリア教育で主体的行動をいかに育成（サポート）するが課題になる。

いくつかのキーワードを挙げると

- ・支援者が個別に関与
- ・仕組みやシステムで個別に関与
- ・学生相互の関与を信頼する

こういった場の提供がキャリア教育の根幹であろう。



(4) これからのキャリア教育で必要な要素

- ・能力開発を促進するための「羅針盤」
- ・「個人への関与」が最大のインセンティブ
- ・徹底した「準備と振り返り」の繰り返し

3. 全体討議

4 報告が終わった後、これをもとに報告者とフロアの間でディスカッションを行った。ディスカッションは概ね、「キャリア教育の位置づけ・考え方」、「カリキュラムの作り方」、「大学内の組織をどう作るか」といった概略の枠組みの中で行われた。

(1) キャリア教育のとらえ方

どの大学もキャリア教育の必要性や、従来の知識教育と社会で必要な能力とのギャップの拡大に関する認識は共通しており、ほとんどの大学でカリキュラムの改訂や、取り組み組織の見直しが行われている。

キャリア教育といっても、必ずしも企業人育成をイメージしているとは限らない。むしろ一般的教養の欠落を補う面がある。この意味では、一般教養教育やゼネリックスキル教育との境界線を

引くことは難しい。

偏差値で輪切りにされるような「学生の質」よりも、より一般的に、学生の「成熟度」や「学年進行」の違いによってキャリア教育の意味内容や課題が大きく異なると思われる。

コミュニケーション能力の育成がどの局面でも大きく取り上げられている。このためどの大学でも双方向授業、体験型の授業の開拓が積極的に行われている。直接的な企業研究やキャリアデザインの場合もあるが、よりも基礎力的な人間力の育成が強く意識されていることが多い。

キャリア教育をより広範に捉え、基礎的な「意欲を育てる」「自己肯定的な意識を育てる」ことが活力ある学生生活、社会生活を築く上で大切である。そのための第一歩として「集まる場」や学生同士の「助け合いの場」をどう作るかが重要である。

さらに、「自発性をどのように育むか」が最も重要な課題であるという認識も示された。

これらの議論から明らかなことは、インターンシップやキャリアデザインといったキャリア教育の代表的なプログラムの他に、多くの大学では基礎的な能力や人間力の育成といった基本部分にもシームレスに注目しており、学生のレベルや発達段階に応じた光の当て方によって、キャリア教育のとらえ方が異なってくるという点であろう。

(2) カリキュラムの作り方

ほとんどの大学では一般教育科目体系の中の一つのサブ体系と位置づけられている。その中では、特に PBL 授業、インターンシップ科目、その他体験型科目の導入がほとんどの事例で見られた。

専門教育との連携、3 年生以上の教育課程でのキャリア教育の体系はどの大学でも将来的な課題である。一部の専門性の強い大学・学部（薬学部、看護学部など）では、キャリア教育をむしろ専門性重視の結果、ともすれば起こりがちな、社会人としての「常識」の欠落を補うチャンネルと考えるケースもあった。これは専門に対する教養という従来の図式では見えなかった視点である。

キャリア教育を広く捉え、現代的な教養教育

の主要な内容と考える指摘もあったが、比較的小数ではないかと思われる。従来の教養教育に代わるものではなく、他に必要な社会的能力という認識が一般的である。

キャリア教育科目を必修科目化することには多くの大学が踏み込んでおらず、ほとんどの場合、選択科目である。必修への抵抗があるというよりも、本来「自発性を生かす」という観点が強調された。

全ての授業科目でキャリアを意識した内容や方法が研究され、提供されるなら、結局のところ、現今の「キャリア教育」はそもそも不要になるという指摘もあった。

さらに、学部による温度差が大きく、全学的なキャリア教育の導入などの取り組みが難しい場合も見られる。

(3) 組織をどう作るか

多くの大学では就業力センターや、キャリア教育センターなど従来の枠作りとは異なった組織を作っている。キャリア教育が科目内容・教育方法に関わるため、従来の教務と、就職課の流れを引くキャリアセンターとの境界を扱う組織や運営の工夫が必要となっている。

いくつかの大学ではGP獲得などによって、学内組織を立ち上げる必要が出てくることが新組織の背景になっている例が見られる。このため、新しい組織が「特別な組織」とみられる場合もあり、「あそこがやる」と他人任せの風潮を助長してしまう弊害もある。

大きな改革を伴い、しかも学部や従来の組織を横断的にまたぐことが多いため、学長直属や理事長直属のトップダウン組織になることがある。従来のボトムアップ型の意思決定に慣れた学部や教員の理解を得ることが難しい場合もある。学部長などが必ず参画するなど、意思決定がスムーズに行われるよう、合意形成の仕組みを充分考える必要がある。

組織的対応は一旦できあがると硬直的になって、活力を失う可能性がある。「人が動かす組織」であるから、意思疎通と柔軟な組織運営が必要である。

国公立大学ではキャリア教育の専門教員は内部で手当する場合が多い。私学では外部の業者委託や一般教育担当者が担う場合がある。いずれも最も考慮すべきは、教職員も学生も含め、ファシリテータの不足、継承の難しさであろう。これを克服する仕掛けが必要である。

学生目線が重要であり、その活力を生かす組織作りが必要である。

2013年3月19日

(文責)

京都学園大学経済学部教授

尾崎タイコ

京都学園大学におけるキャリア教育の実践事例と今後の課題

京都学園大学 就業力育成センター 主査

宮嶋 恒二



事例報告

京都学園大学における
キャリア教育の実践事例と
今後の課題

第18回 FDフォーラム
2013年2月24日(日)

京都学園大学の概要

- 経済学部 ●経済学研究科
- 経営学部 ●経営学研究科
- 法学部 ●法学研究科
- 人間文化学部 ●人間文化研究科
- バイオ環境学部 ●バイオ環境研究科

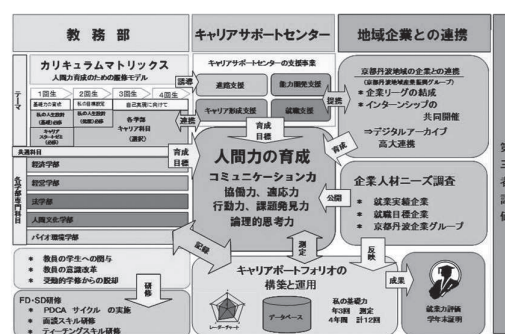
- 京都学園大学 1969年開学(京都府亀岡市)
- 5学部10学科 5研究科
- 学部学生数 2,819名
- 専任教員数 125名

(2012年5月1日現在)

京都学園大学の教育改革の背景

- 平成20年 中教審答申(学士課程教育の構築)
- 平成22年 大学生の就業力育成支援事業の採択
成長確認型人材「協育」プログラムの展開
- 平成23年 中教審答申(キャリア教育の在り方)
キャリア教育における学習状況の振り返りと、教育活動の評価・改善の実施
- 平成24年 文科省 大学改革実行プラン
 - ①激しく変化する社会における大学の機能の再構築
 - ②大学機能の再構築のための大学ガバナンスの充実・強化
- 平成24年 中教審答申(大学教育の質的転換)
 - ①体系的なカリキュラムの構築と実行
 - ②学修時間の実質的な増加・確保
 - ③組織的な教育(教育マネジメント)の重要性
 - ④教育活動の状況を発信する共通基盤の整備

就業力育成支援事業での改革の全体像



取組の内容

プログラム展開の前提

教育目標の確認:「人間力の育成」

- (1) 人材ニーズ調査(6つの基礎力の検証)と人間力定義
- (2) キャリア教育プログラムの体系化
- (3) カリキュラムのマトリックス化
- (4) キャリアポートフォリオの構築
- (5) 企業リーグの結成によるインターンシップとその映像化

企業人材ニーズ調査と人間力定義

(1) 教育目標の確認

- 6つの基礎力(ジェネリックスキル)
- 1.コミュニケーション力 2.協働力 3.適応力
 - 4.行動力 5.課題発見力 6.論理的思考力

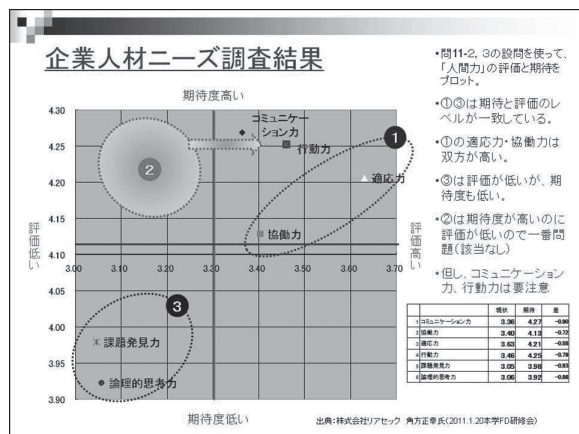
(2) 本学の教育目標の検証

卒業生が在籍する民間企業(1055社)

回答数:205社 回収率:19.4%

(3) 人間力定義

6つの基礎力の具体的内容を定義
育成される場面の例示



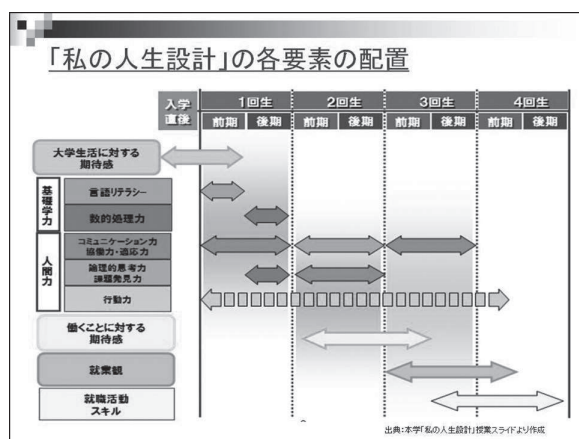
キャリア教育プログラムの体系化

(1) キャリアガイダンスの考え方

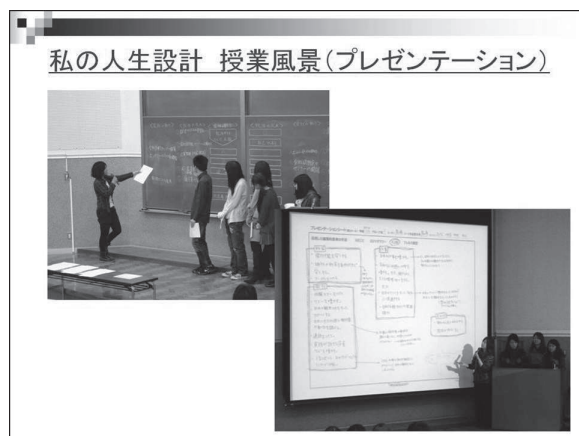
「学生が卒業後自らの素質を向上させ、社会的職業的に自立を図るために必要な能力の育成」(ジェネリックスキルの育成)

(2) 全学的・体系的・段階的教育改革の必要性 本学の差別化政策としての必要性

(3) 「私の人生設計Ⅰ・Ⅱ」「スタートアップゼミ」



私の人生設計 授業風景(グループワーク)



人間力測定結果(セルフチェック票)

Q6) 【情報共有】一緒に物事を進める人と情報を共有する

- 自分も持っている情報や知識などを他の人に伝えたり、教えたことが少ない
- 自分も持っている情報や知識などを周囲に伝えよう心がけている
- 自分ですべて報告・連絡・相談をし、有用な情報を周囲に伝えることができる
- もっている情報を自分だけが得るだけでなく、周囲からも有用な情報を引き出すことができる
- 他人が持っている情報も、自分がすすんで提供し、得て共有するようしつみや意識をつくりだすことができる

セルフチェック票

人間力測定 セルフチェック票

1. 人間力測定 セルフチェック票

2. 人間力測定 セルフチェック票

3. 人間力測定 セルフチェック票

4. 人間力測定 セルフチェック票

5. 人間力測定 セルフチェック票

6. 人間力測定 セルフチェック票

7. 人間力測定 セルフチェック票

8. 人間力測定 セルフチェック票

9. 人間力測定 セルフチェック票

10. 人間力測定 セルフチェック票

11. 人間力測定 セルフチェック票

12. 人間力測定 セルフチェック票

13. 人間力測定 セルフチェック票

14. 人間力測定 セルフチェック票

15. 人間力測定 セルフチェック票

16. 人間力測定 セルフチェック票

17. 人間力測定 セルフチェック票

18. 人間力測定 セルフチェック票

19. 人間力測定 セルフチェック票

20. 人間力測定 セルフチェック票

21. 人間力測定 セルフチェック票

22. 人間力測定 セルフチェック票

23. 人間力測定 セルフチェック票

24. 人間力測定 セルフチェック票

25. 人間力測定 セルフチェック票

26. 人間力測定 セルフチェック票

27. 人間力測定 セルフチェック票

28. 人間力測定 セルフチェック票

29. 人間力測定 セルフチェック票

30. 人間力測定 セルフチェック票

31. 人間力測定 セルフチェック票

32. 人間力測定 セルフチェック票

33. 人間力測定 セルフチェック票

34. 人間力測定 セルフチェック票

35. 人間力測定 セルフチェック票

36. 人間力測定 セルフチェック票

37. 人間力測定 セルフチェック票

38. 人間力測定 セルフチェック票

39. 人間力測定 セルフチェック票

40. 人間力測定 セルフチェック票

41. 人間力測定 セルフチェック票

42. 人間力測定 セルフチェック票

43. 人間力測定 セルフチェック票

44. 人間力測定 セルフチェック票

45. 人間力測定 セルフチェック票

46. 人間力測定 セルフチェック票

47. 人間力測定 セルフチェック票

48. 人間力測定 セルフチェック票

49. 人間力測定 セルフチェック票

50. 人間力測定 セルフチェック票

51. 人間力測定 セルフチェック票

52. 人間力測定 セルフチェック票

53. 人間力測定 セルフチェック票

54. 人間力測定 セルフチェック票

55. 人間力測定 セルフチェック票

56. 人間力測定 セルフチェック票

57. 人間力測定 セルフチェック票

58. 人間力測定 セルフチェック票

59. 人間力測定 セルフチェック票

60. 人間力測定 セルフチェック票

61. 人間力測定 セルフチェック票

62. 人間力測定 セルフチェック票

63. 人間力測定 セルフチェック票

64. 人間力測定 セルフチェック票

65. 人間力測定 セルフチェック票

66. 人間力測定 セルフチェック票

67. 人間力測定 セルフチェック票

68. 人間力測定 セルフチェック票

69. 人間力測定 セルフチェック票

70. 人間力測定 セルフチェック票

71. 人間力測定 セルフチェック票

72. 人間力測定 セルフチェック票

73. 人間力測定 セルフチェック票

74. 人間力測定 セルフチェック票

75. 人間力測定 セルフチェック票

76. 人間力測定 セルフチェック票

77. 人間力測定 セルフチェック票

78. 人間力測定 セルフチェック票

79. 人間力測定 セルフチェック票

80. 人間力測定 セルフチェック票

81. 人間力測定 セルフチェック票

82. 人間力測定 セルフチェック票

83. 人間力測定 セルフチェック票

84. 人間力測定 セルフチェック票

85. 人間力測定 セルフチェック票

86. 人間力測定 セルフチェック票

87. 人間力測定 セルフチェック票

88. 人間力測定 セルフチェック票

89. 人間力測定 セルフチェック票

90. 人間力測定 セルフチェック票

91. 人間力測定 セルフチェック票

92. 人間力測定 セルフチェック票

93. 人間力測定 セルフチェック票

94. 人間力測定 セルフチェック票

95. 人間力測定 セルフチェック票

96. 人間力測定 セルフチェック票

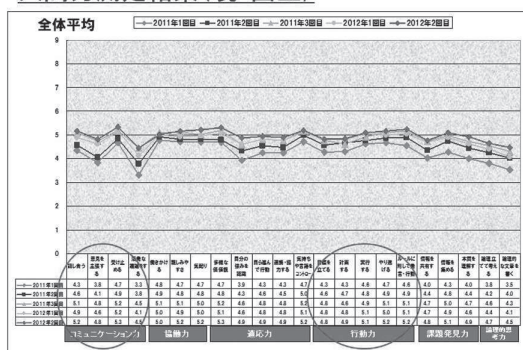
97. 人間力測定 セルフチェック票

98. 人間力測定 セルフチェック票

99. 人間力測定 セルフチェック票

100. 人間力測定 セルフチェック票

人間力測定結果(現2回生)



カリキュラムのマトリックス化

(1) マトリックス化の必要性

- ⇒講義や実習などで育成される基礎力の明示
- ⇒受講者にとっての目標
- ⇒講義者の約束

(2) ルーブリックを活用した策定

- ⇒本学用にカスタマイズ
- ・本学10名の教員へのインタビューを基に、80項目の質問により作成
- ・これを30項目に絞り、再度インタビュー調査に基づき30項目を決定

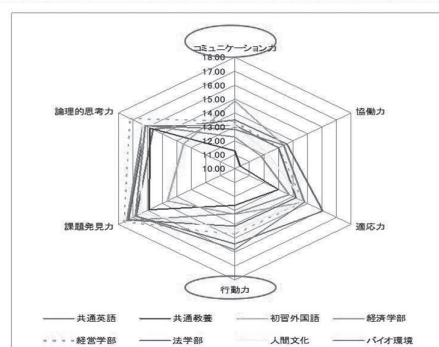
(3) 全科目約1,600科目に対して実施

- ⇒シラバス上に掲載

14

カリキュラムマトリックス調査票

カリキュラムマトリックスの実施結果(2012年度)



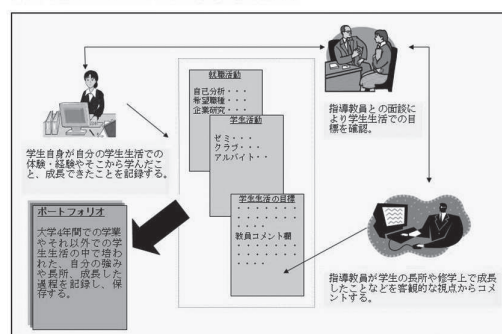
キャリアポートフォリオの構築

キャリアポートフォリオ導入の目的

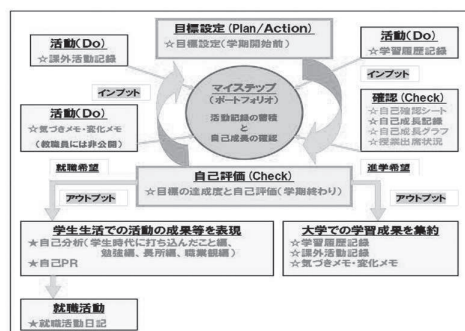
- (1) 自分を知る
⇒自分の興味・関心を確認する
- (2) 学生生活の目標・計画を立てる
⇒学期の目標を立てる、担当教員からのアドバイス
- (3) 日々の活動の記録をつける
⇒自分の活動記録を可視化する
- (4) 学生生活の活動を振り返る
⇒自分の成長度を確認する

※PDCAを繰り返す

キャリアポートフォリオ(1)



キャリアポートフォリオ(2)



キャリアポートフォリオ(3)

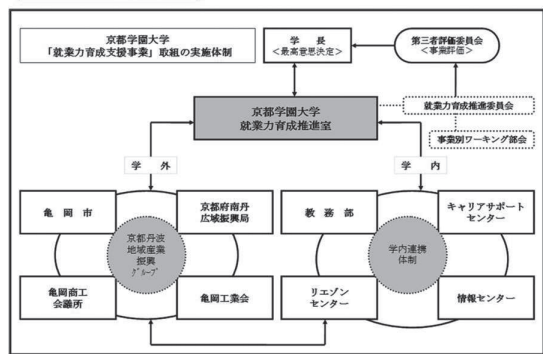
★目標設定(学期開始前)

目的: 自身の自己実現に向けて、学期ごとに目標を設定しそれを達成する方法を記録することによって、充実した学生生活を送れるようにします。

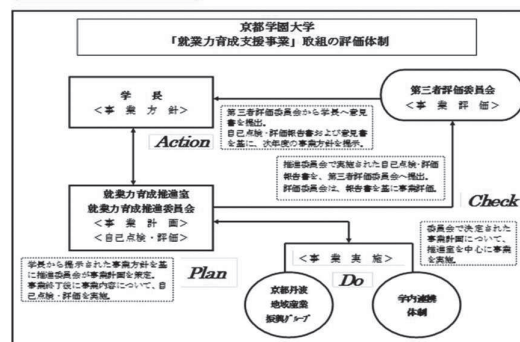
★目標設定(学期開始前)

氏名	学号	学年	学期	目標設定(学期開始前)
山田 太郎	123456789	1	1	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	2	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	3	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	4	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	5	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	6	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	7	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	8	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	9	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成
山田 太郎	123456789	1	10	学業: 全科目合格、GPA 3.5以上 課外: 英語力向上、読書習慣の养成 自己: 健康維持、運動習慣の养成

取組の実施体制



取組の評価体制



問題の認識(私見)

- (1) 社会に求められている学士課程教育について、教職員が認識し、問題意識を共有する。
→その中でキャリア教育の位置づけとは。
- (2) 教職員が教職協働で、自大学にとってのより良い教育プログラムを真剣に議論し、作り上げる。
→学部独自性と学部主義の弊害。
- (3) 教職員が汗をかき、教育プログラムを実践する。
→教員の役割と職員の役割を認識し、それぞれの責任を十分に果たす。

今後の教育改革の方向性(1)

- (1) 能動的学習を中心とした段階的・体系的な教育体制の促進
 - ① 理論と実践の融合を促進
 - ② 段階的・体系的な体制を再構築
 - ③ アクティブラーニングの促進
 - ④ キャリア教育と専門教育との連動
 - ⑤ 効果的な規模での実践的教育の展開

今後の教育改革の方向性(2)

(2) 学習成果の可視化に向けた取り組み

- ① GPA制度の見直し
- ② カリキュラムマトリックスの進化
- ③ 学習の評価方法についての検討
- ④ 学習効果測定についての検討
- ⑤ ポートフォリオシステムの活用

今後の教育改革の方向性(3)

(3) 産業界と連携した授業プログラムの展開

「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の採択を受け、今後事業を推進

取り組み名称:

ー 滋京奈地区を中心とした地域社会の
発展を担う人材育成ー



ご清聴ありがとうございました。

京都学園大学 就業力育成センター
宮嶋 恒二 miyajima@kyotogakuen.ac.jp

京都産業大学キャリア教育の現状と課題 ー体系化ワーキンググループの経験からー

京都産業大学 文化学部 教授

鬼塚 哲郎

大学コンソーシアム京都
第18回FDフォーラム
第2分科会「キャリア教育の現状と課題」

京都産業大学キャリア教育の現状と課題 ー体系化ワーキンググループの経験からー

2013年2月24日
京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員
キャリア教育体系化ワーキンググループ・コーディネータ
鬼塚哲郎

京都産業大学の概要 (幼稚園・中学校・高校を除く)

沿革

1965年 経済学部・理学部で開学 1967年 経営学部・法学部・外国語学部を増設
1969年 工学部を増設 2000年 文化学部を増設
2007年 経営学部・社会学部・マネジメント学科、会計・ファイナンス学科を増設
2008年 コンピュータ理工学部、外国語学部・国際関係学科を増設
2009年 法学部に法政学科を増設 2010年 総合生命科学部を増設

建学の精神

将来の社会を担って立つ人材の育成。全世界の人々から尊敬され、全人類の平和と幸福のために寄与する精神をもった人間を育成。

学部構成 (学生数) (2012年5月1日現在)

学部全体 12,970名 大学院全体 (法政研究科含む) 237名 (うち後期課程: 34名)
(学部内訳) 経済: 2,775 経営: 2,921 法: 2,938 外国語: 1,945 文化: 947
理: 420 工: 75 コンピュータ理工: 581 総合生命科: 368

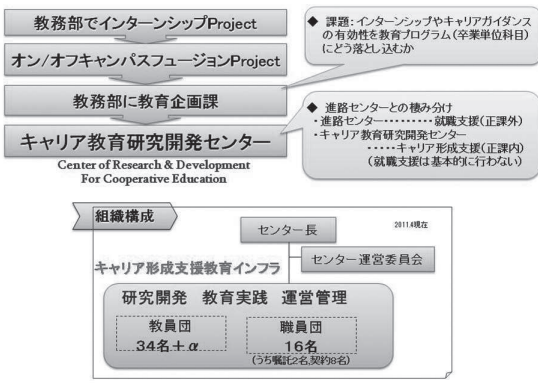
教職員数

専任教員387名 専任事務職員196名 嘱託・契約職員 (常勤) 216名

特色

1年次から4年次まで、文系理系問わず学部・大学院全てが京都市北区上賀茂に集結している「一拠点総合大学」。学部学科の「交流が学び」の可能性を広げ、社会と「共創」するキャンパスで根幹的な力を養っている。

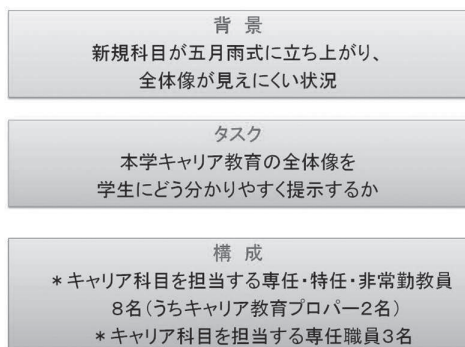
本学のキャリア形成支援教育 これまでの歩み その1



本学キャリア教育これまでの歩み その2

- ◆ 外部資金によって事業展開をはかり、終了後も定着を目指す
2002 (平成14) 年度…就業体験型5、キャリア形成支援型2、計7科目開講
文科省現代GIP採択「日本型コープ教育 (多層サンドイッチ方式) の展開」
- 2005 (平成17) 年度…就業体験型6、キャリア形成支援型5、
オン・オフ融合型1、計12科目開講
文科省学生支援GIP採択「ファシリテーション定着による学生支援改革」
- 経産省社会人基礎力育成・評価システム開発・実証事業モデル校採択
- 2009 (平成21) 年度…就業体験型6、キャリア形成支援型7、
オン・オフ融合型1、課題解決型3、計17科目開講
文科省就業力GIP採択「専門教育と協働したコープ教育の全学展開」
- 2011 (平成23) 年度…就業体験型7、キャリア形成支援型6、
オン・オフ融合型1、課題解決型4、計18科目開講
文科省GIP採択「大学間連携共同教育推進」
「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備」
- 2013 (平成25) 年度…計19科目開講予定

キャリア教育体系化ワーキンググループ



ワーキンググループ立ち上げの背景 ーその1ー

- ◆ それぞれの科目は明確な対象層、目的、到達目標を持って運営されているが、科目群をカテゴリー化する際の用語が不統一なため、科目間の関係や全体像が学生にとっても、運営側にとっても分かりにくいものになっている。

疑問に、
答えは、
誰がどう
なるか

例えば、
このように
なるか

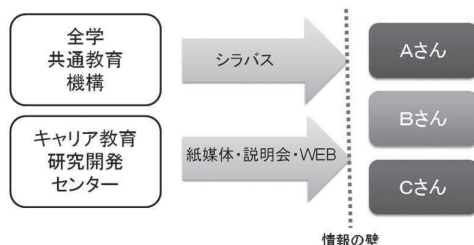
初年次春学期にポータル科目を履修し、キャリア教育的な環境の中で友人をつくりたいと思ったAさんが次に履修できる科目はどれか？

3回生となり就職活動を間近に控えたBさんが、社会人と接点を持てるような授業を取りたいと思ったときに履修できる科目はどれか？

確たる目的もないまま入学し、初年次で早くも大学から足が遠のいたCさんが、2回生になって「このままではダメだ！」と思い直し、大学生活を一からやり直そうと思ったときに履修できる科目はどれか？

ワーキンググループ立ち上げの背景 —その2—

- ◆ 一部の科目は想定した定員に満たない状態が続いている。このことは、科目が想定する対象層に十分な情報提供が行われていないことを示唆している。



体系化ワーキンググループのタスク

- ◆ 本学キャリア教育の全体像を学生にどう提示するか

→ 学生目線でキャリア教育パッケージ案を作成

- (1) キャリア教育の位置づけ
- (2) 全18科目を幾つかの科目群に再編成し、それぞれの科目群のカリキュラム・ポリシー案を作成
- (3) 全18科目の系統図案を作成

ワーキンググループの運営

18科目の運営状況を報告し合い、課題と成果を共有

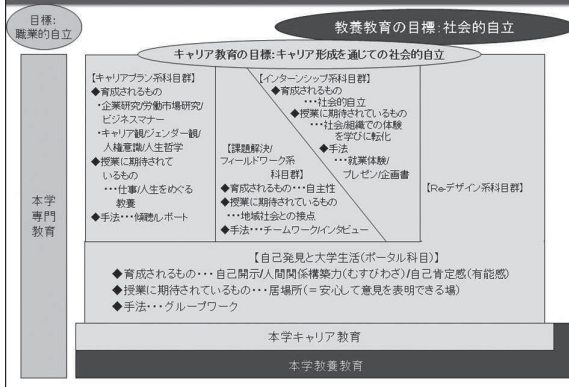
- ・中核となるプログラムは何か
- ・授業の雰囲気や手ごたえ
- ・困っていること
- ・担当者間の意思決定・情報共有の方法はどのようなものか

18科目の再編作業

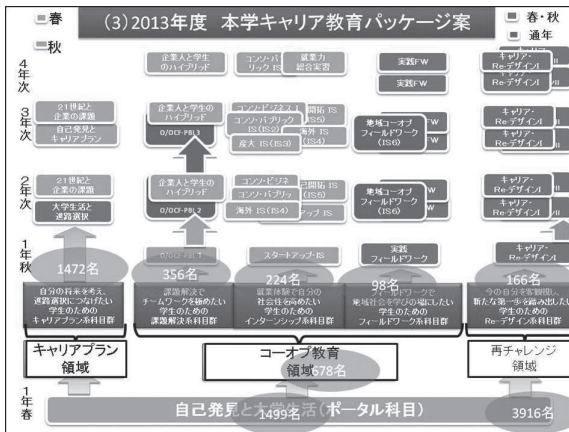
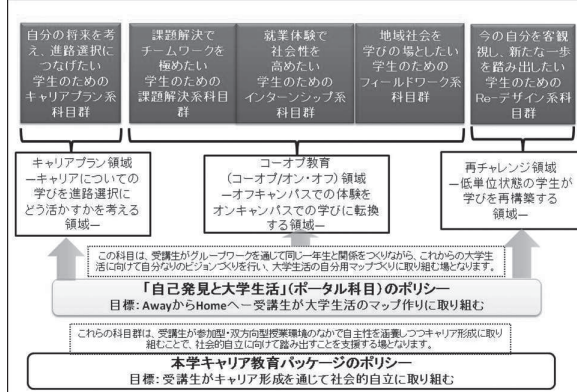
カリキュラム・ポリシーの作成

海外先行事例の学習

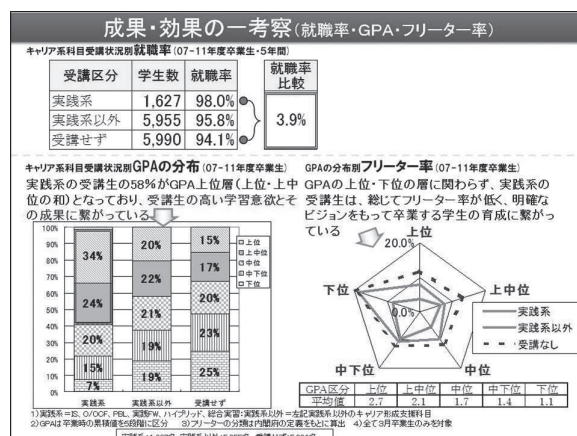
(1) 系統図—本学キャリア教育の位置づけ



(2) 3つの領域・5つの科目群のカリキュラム・ポリシー







先輩後輩コミュニティ構築に基づくキャリア教育の実践例

名桜大学 国際学群 教授

木村 堅一

報告

先輩後輩コミュニティ構築に基づく キャリア教育の実践例

木村 堅一
(名桜大学)

2012年度 第18回 FDフォーラム 2日目
2013年2月24日 第2分科会「キャリア教育の現状と課題」



名桜大学全景（大学北側上空から名護湾を望む）

■ 1. 名桜大学における学生支援の必要性(1)

・ 名桜大学の概要

- 1994年、沖縄県ならびに名護市を中心とする北部12市町村によって公設民営方式の私立大学として開学。
- 「国際社会で活躍できる人材の育成」を目標とし、国際学部1学部3学科で発足。
- 開学当時、「海外現地実習」や「企業実習」を必修化する等、実践教育の重視が教育の特色であった。



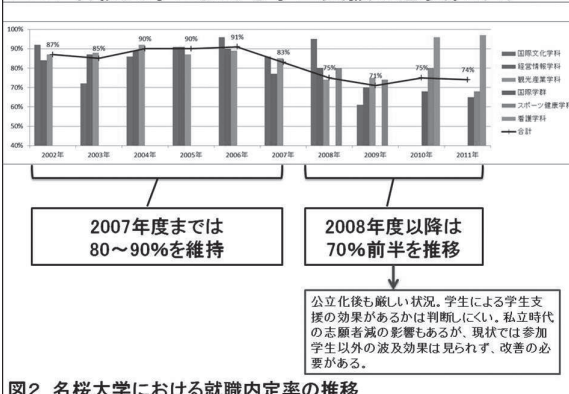
■ 1. 名桜大学における学生支援の必要性(2)

- ・ 「地方」、「私立」、「単科」の宿命。厳しい大学運営を余儀なくされた。
- 1994年開学以来、志願者数が減少し続け、2000年以降は定員が充足できない学科もでてきた。
- ①入試改革、②新しい教職課程の設置、③科目増設の対策をとるとも、教員の負担が増大。学生の休退学も増え、さらに学生満足度や志願者数が減少する悪循環。
- ・ 教育組織の新設・改組
 - 2005年、人間健康学部スポーツ健康学科を新設。
 - 2007年、看護学科を新設。国際学部を国際学群に改組。
- ・ 公立大学法人化への移行
 - 2010年、地域の大学として再生をかける。

■ 1. 名桜大学における学生支援の必要性(3)



■ 1. 名桜大学における学生支援の必要性(4)



■ 1. 名桜大学における学生支援の必要性(5)

就職希望者約3割が「就職採用試験 挑戦0回」

5月1日現在 (最終)

学部・学科等	平成24年 3月卒	平成23年 3月卒	比較
国際学部・国際学科	64.8%	66.0%	1.2ポイントダウン
人間健康学部 スポーツ健康学科	68.7%	80.0%	11.3ポイントダウン
人間健康学部 看護学科	97.7%	96.1%	1.6ポイントアップ
大学全体	74.8%	75.7%	0.9ポイントダウン

2011年度の就職状況は上の表のとおり。前年度に比較して、0.9ポイントダウンした。当時4年次学生を対象に実施したアンケート(2011年10月、キャリア支援課実施)によると、就職を希望する学生へ『就職採用試験に何回チャレンジしたか』を質問したところ、0回と回答した者は29.8%、1回～3回と回答した者は49.5%であった。

つまり、就職を希望しながら、一度も就職採用試験にチャレンジしない者が約3割、数回のチャレンジで就職活動を停滞させてしまう者が約5割に上っている。

(名桜大学広報誌 本学キャリア開発委員長のコメントから引用)

■ 2. 名桜大学における学生支援プログラム(1)

・教育の質を担保するには・・・

- 大学経営のためには、学部新設・改組、カリキュラム改革、公立大学法人化も重要だが、入学生が多様化する中、教育の質を担保するには、学生支援体制の改革が本丸であり、2007年以降、入学から卒業までの学生支援プログラムの開発が本格的に進んだ。

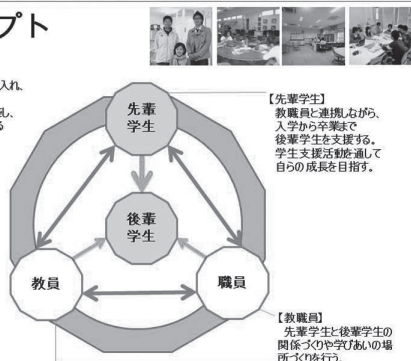
・「先輩後輩コミュニティ」に基づく学生支援

- 2001年、国際的なチューター育成トレーニングプログラム認証を受けた「言語学習センター」設立。
- 2007年、学生が中心となって新入生支援を行う学生ボランティア団体「名桜ウェルナビ」を設立。
- 2009年、「言語学習センター」をモデルとし、数理学習を支援する「数理学習センター」を設立。
- 2010年、学生による就職活動支援を目的とした学生ボランティア団体「S-CUBE」を設立。

■ 2. 名桜大学における学生支援プログラム(2)

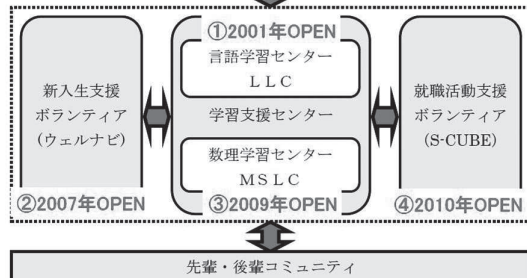
共通コンセプト

【背景】
名桜大学は、先輩学生が新入生を温かく受け入れ、育て、後輩たちにつなげていく学生による学生支援体制を構築し、これからの地域コミュニティを支える次世代リーダーを育成する。
それが、「先輩後輩コミュニティ」である。

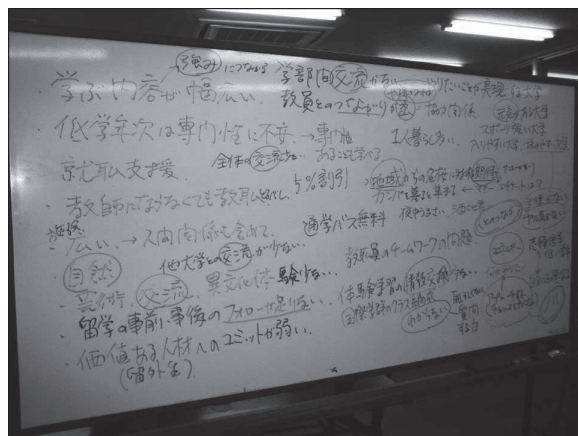
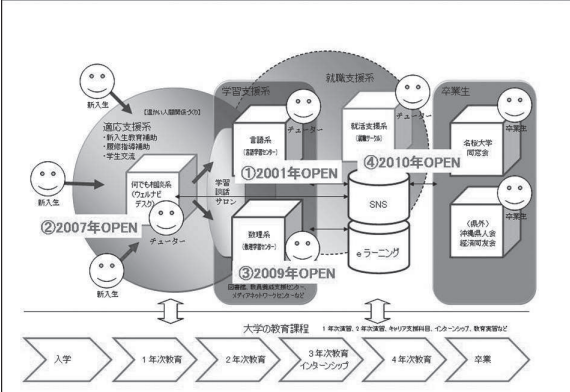


■ 2. 名桜大学における学生支援プログラム(3)

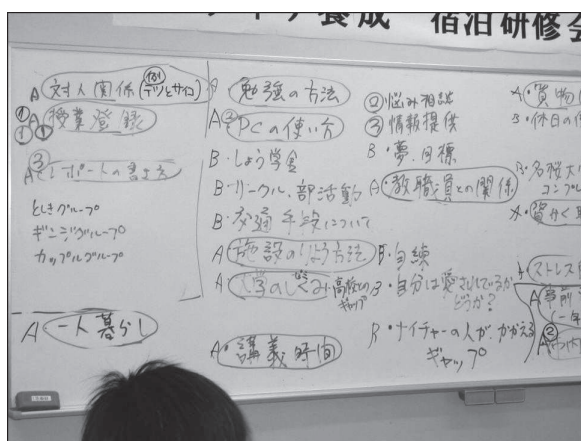
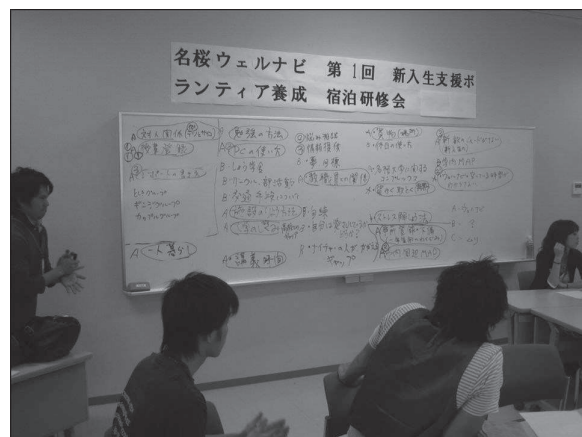
確かな学士力、地域の産業界ニーズを満たす社会人基礎力



■ 2. 名桜大学における学生支援プログラム(4)







■2. 名桜大学における学生支援プログラム(5)

大学カリキュラム(教養+専門)

+

先輩・後輩コミュニティ

2012年10月現在
現メンバー数
54人

154

13人

29人



82

学习·研究

就聯

確かな学士力、地域の産業界ニーズを満たす社会人基礎力を
もった、リーダーの育成

■2. 名桜大学における学生支援プログラム(6)

表 1 各団体の学生メンバー数、のべ利用者数
(2010 年度の実績)

	学生メンバー数	延べ利用者数
言語学習センター (LLC)	11名 (前期) 13名 (後期)	4289名
数理学習センター (MSLC)	6名 (前期) 11名 (後期)	2722名 ^①
S-CUBE	14名	1302名 ^②
ウェルナビ	47名	— ^③

注1) 数理学習センターを一度でも利用した学生は、367名であった。
注2) S-CUBEでの相談件数は、延べ352件であった。
注3) ウェルナビの利用者統計は、正確さに欠けるため掲載しなかった。

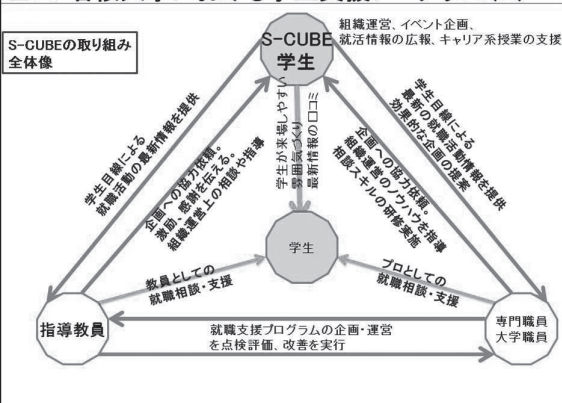
木村ら(2012)から引用

■2. 名桜大学における学生支援プログラム(7)

- 「S-GURE(エス・キューブ)」は、2010年2月、学生による学生のための就職活動を支えるプロジェクトで立ち上がった学生ボランティア団体。2012年10月現在、メンバーは学部・学部生の29名(1年次6名、2年次6名、3年次9名、4年次7名)が所属している。
- 2012年度(4月11日)の利用率は21.326名、相談件数は157件であった(このうちの統計は下図)。
- 主な活動は、シフト制による訪問者への対応、各様名などの就職ガイドブックの編集発行(年1回)、月刊誌「S-TIMES」の編集・発行などがある。また、学内のキャリアセンター、授業科目「キャリアデザイン」「キャリアデザインⅡ」「キャリアデザインⅢ」(1年次～3年次)に就職活動の助言をする「学生・学部担当の先生によるキャリア支援を行う」。

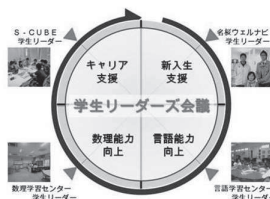


■2. 名桜大学における学生支援プログラム(8)



■2. 名桜大学における学生支援プログラム(9)

- 学生リーダーズ会議
 - 前述の4団体のリーダーが机を囲み、情報共有と課題解決に取り組む会議。毎月1回開催される。
 - 活動報告だけでなく、各団体が直面している課題について情報共有し、どのように解決すべきなのかアイデアを出し合う。例えば、新メンバーの募集で人数が集まらない問題や、意欲のないメンバーへの対応方法、SNS(Social Networking Service)やFacebook等の情報共有ツールの利用方法などが話題に上がる。



■ 4. 課題(1)

本学の学生支援に共通して存在する課題

1. 参加学生以外への波及効果
 - ・学生支援を行っている学生の成長は喜ばしいものがあるが、他の学生への波及効果が乏しい。
2. 他の教員・職員への継承
 - ・学生支援が得意な特定の教員や職員への依存度が高く、他の職員へのノウハウの継承に不安が残る。
3. 効果分析するための情報一元化と指標の開発
 - ・学生の情報(所属、成績、進路、就職先)が、学内の各部門に散在しており、学生支援の評価を行うための努力が大きい。また、効果を測定する大学独自の指標を開発しなければ、高価な調査を実施せねばならず、プログラムの成否を判定できない。
4. 見える、つながる、ひろがる空間づくり
 - ・学習支援系が「課業支援」cubeが「多目的ホール」、ウェルナビが「本部棟」に設置されており、学生支援系が「総合課」に設置されているように、他の学生の波及効果も期待したい。

4. 見える、つながる、ひろがる空間づくり
- 学習支援系が「講義棟」、S-CUBEが「多目的ホール」、ウェルナビが「本部棟」に設置されており、学生コミュニティ間の連携が困難な配置となっており、他の学生への波及効果も出にくい。

4. 見える、つながる、ひろがる空間づくり
- 学習支援系が「講義棟」、S-CUBEが「多目的ホール」、ウェルナビが「本部棟」に設置されており、学生コミュニティ間の連携が困難な配置となっており、他の学生への波及効果も出にくい。

4. 見える、つながる、ひろがる空間づくり
- 学習支援系が「講義棟」、S-CUBEが「多目的ホール」、ウェルナビが「本部棟」に設置されており、学生コミュニティ間の連携が困難な配置となっており、他の学生への波及効果も出にくい。

■ 4. 課題(2)

課題を解決するためのキーワード

個人 から 集団の成果(協働)へ

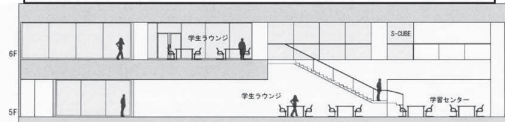
モノ から ヒト へ

消費者 から 生産者 へ

独占 から 共有 へ

見える、つながる、ひろがる

課題解決(例えば、新しい空間のデザイン)も、教職員が学生と一緒に行う。



名桜大学(仮称)学生会館設置委員会 資料より



■ 5. まとめ

- ・ 多様なニーズをもつ入学者を迎える大学では、新入生の適応、基礎学力の担保、卒業に向けたキャリア形成は、全学に共通した大きな課題である。
- ・ 教職員だけでは解決困難なこの課題は、特に学生募集状況が厳しく、教職員の業務量が増大し続ける大学では、深刻だ。
- ・ しかし、最も苦しい状況に置かれるのは、その学生自身だ。
- ・ 4年間で確実に成長したい学生たちに、大学の厳しい状況を理解してもらい、「先輩後輩コミュニティ」づくりの活動に参画してもらうことが、課題解決の近道でもある。
- ・ この活動に参画した学生にとっては、毎日が試行錯誤と失敗の連続であり、真剣勝負の場となる。そのため、主体性、社会性、基礎学力の向上といった成長を実感できる場となっている。副産物ではあるが、これもキャリア教育の1つといえる。
- ・ 一方、この「先輩後輩コミュニティ」づくりに参加していない学生への波及効果がでる仕組みが早急に必要といえる。大学の空間づくりをデザインし直すことは、有力な手段の一つといえる。その仕組みづくりさえも、「先輩後輩コミュニティ」づくりでは、教職員と学生が協働で行える範囲といえる。

報告
先輩後輩コミュニティ構築に基づく
キャリア教育の実践例



ご清聴ありがとうございました

キャリア教育の現状と課題

株式会社リアセック キャリア教育推進グループ

澤田 辰雄

第2分科会

キャリア教育の現状と課題

(株)リアセック キャリア教育推進グループ
澤田辰雄

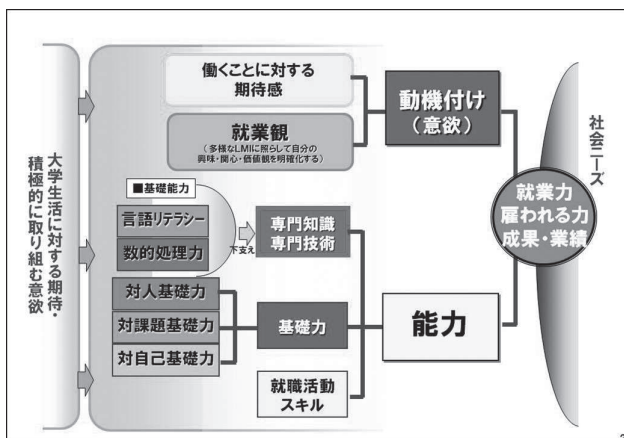
1

キャリア教育とは？

よい社会人を輩出する教育

2

第2分科会



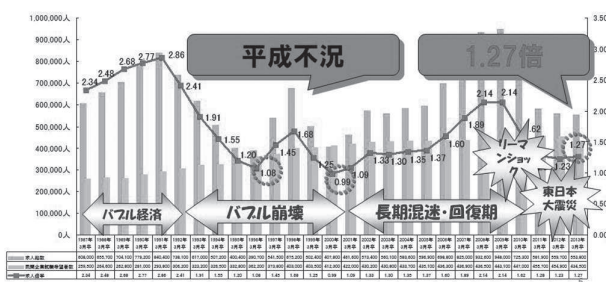
3

1 産業界からの大学教育への要請

4

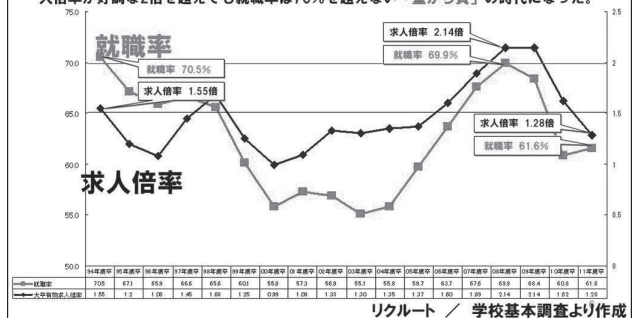
大卒求人倍率の推移

就職したい学生1人にどれだけ求人があるか
求人倍率=求人総数÷民間企業就職希望者

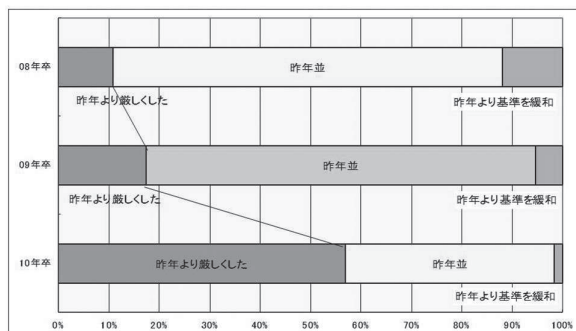


大卒求人倍率と就職率の推移

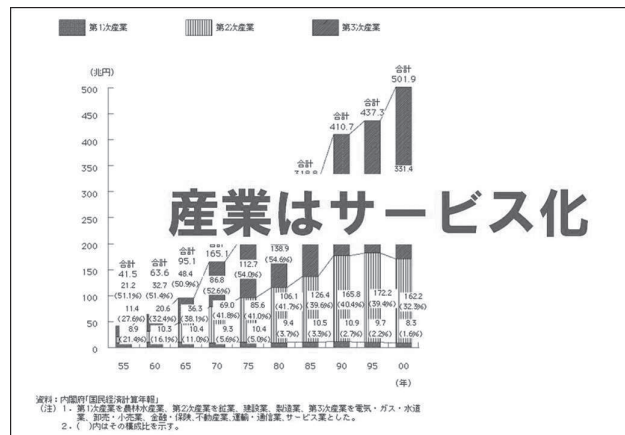
94年度卒は求人倍率が1.5倍を超え、就職率は70%を超えていた。しかし、その後は、求人倍率が好調な2倍を超えても就職率は70%を超えない「量から質」の時代になった。



■企業の内定基準の変化(09-10年卒)



毎日コミュニケーションズ「2009年度 就職戦線総括」より作成



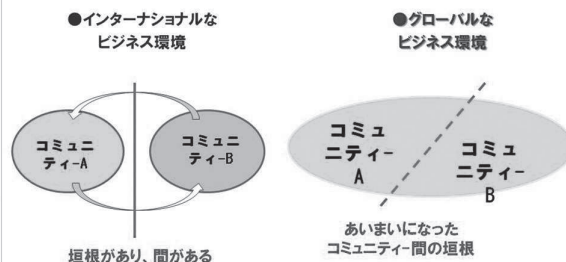
■産業構造の変化（サービス化）の内幕

・人と組織の関係が激変

在庫調整	⇒	株価重視主義
年功序列	⇒	ミッション／成果主義
雇用調整	⇒	リストラの恒常化
幹部候補	⇒	コア人材
簡易業務	⇒	アルバイト、派遣
人事組織	⇒	人材ポートフォリオ

■産業構造の変化（サービス化）の内幕

・インテリナショナルからグローバルへ



リアセック キャリア総合研究所 所長 角方正幸氏 講演スライドより作成

■産業構造の変化（サービス化）の内幕

グローバル化によって起きるビジネスの変化

	垣根のあるビジネス	垣根のないビジネス
ビジネスの捉え方	インテリナショナル	グローバル
商品供給の体制	分業体制 (製糸、紡績、織物、...)	SPA (製造小売り)
市場	国内中心	国内と海外両方 (両者を区別しない)
商品分類	細分化	結合化・融合化
競合	同業者	異業者

リアセック キャリア総合研究所 所長 角方正幸氏 講演スライドより作成

■産業構造の変化に伴う求められる能力の変化

71年から01年の
求められる能力変化

人財像	コード	71年 80年 91年 01年	変化
(1) 問題を起こさず 起こす(解決)	思考・問題解決能力	16 179 168 143	71~80年の変化
(2) 社会の発展に 貢献する力	思考力 読解力 コミュニケーション能力 問題解決能力 変化に対応 チャレンジ 失敗を恐れない グローバル	56 26 16 63 30 42 47 6 4 84 40 36 63 16 21 51 2 1 84 34 27 91 23 18	会社内部の競争 ルールへの適応 1 外部環境の変化への 柔軟な対応
(3) 精神論	フット 健全な精神 健康 協調性 不屈の精神 気風 精神力 精神力	9 32 103 13 29 81 1 11 29 3 13 31 18 6 44 27 21 44 43 26 51 59 66 33	80~91年の変化 『やる気』重視の 精神論 ↓ 課題に何をなすか
(4) 組織能力(チームワーク)	自己・独立心 協調性 寛容心 自己責任	55 49 25 56 38 22 63 45 14	71~91年の変化 『実質』のある者 を採用・育成 ↓ 自分の問題意識を持つ も、自ら目標を立て 実行する者を重視
(5) 将来志向力	学習意欲 創造内容に挑戦する 意欲的な能力 探究心 気風	24 92 103 19 85 103 29 66 118 21 58 105 35 51	
(6) 新しい方向性を 追求する姿勢	好奇心	56 32 15 181 34 17	

「高度成長期以後の大学新卒者採用に
おける望ましい人材像の変容」
岩崎千裕

71年から01年の求められる能力変化			
人財像	コード	71年	01年
(1) 問題を起こさぬこと (解決力)	問題の発生	102	102
(2) 社会の変化に順応する力	柔軟性	56	26
(3) 社会の変化に順応する力	柔軟性	63	30
(4) 社会の変化に順応する力	柔軟性	84	34
(5) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(6) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(7) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(8) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(9) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(10) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(11) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(12) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(13) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(14) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(15) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(16) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(17) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(18) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(19) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(20) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(21) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(22) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(23) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(24) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(25) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(26) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(27) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(28) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(29) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(30) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(31) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(32) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(33) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(34) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(35) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(36) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(37) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(38) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(39) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(40) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(41) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(42) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(43) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(44) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(45) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(46) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(47) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(48) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(49) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(50) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(51) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(52) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(53) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(54) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(55) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(56) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(57) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(58) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(59) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(60) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(61) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(62) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(63) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(64) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(65) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(66) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(67) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(68) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(69) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(70) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(71) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(72) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(73) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(74) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(75) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(76) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(77) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(78) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(79) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(80) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(81) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(82) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(83) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(84) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(85) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(86) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(87) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(88) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(89) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(90) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(91) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(92) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(93) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(94) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(95) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(96) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(97) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(98) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(99) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27
(100) 社会の変化に順応する力	柔軟性	91	27

産業界からの要請			
志ある人々の集う国	一志を育て、尊重し、達成できる新しい日本を目指して	経済同友会	1998年6月
グローバル化時代の人材育成について		経済団体連合会	2000年3月
大学と人材育成システムの改革を目指して		関西経済同友会人材育成委員会	2001年4月
産業力強化の課題と展望		日本経済団体連合会	2003年4月
「若者が自立できる日本へ」		経済同友会	2003年4月

産業界からの要請			
21世紀を生き抜く次世代育成のための提言	日本経済団体連合会	2004年4月	
企業内外の企業との熾烈な競争の中にあり、特に、知恵で戦い合う時代になっている。こうした中、産業界は以下の3つの力を備えた人材を求めている。第1に「志と心」である。「志と心」とは、社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組むことのできる力である。第2に「行動力」である。「行動力」とは、情報の収集や、交渉、調整などを通じて困難を克服しながら目標を達成する力である。第3に「知力」である。「知力」とは、深く物事を探求し考え抜く力である。 現状では、新卒採用者の専門知識のレベルは低下し、仕事を通じて社会に貢献しようという使命感、役割意識も希薄になっている。「志と心」、「行動力」、「知力」ともに不足していると言わざるを得ない。明確な目標を持ちにくい時代であることもその背景の一つと考えられるが、このような時代を生き抜く上で、大学在学中に、自分で目標を立て、その達成に向けて継続的に課題に取り組む意欲を持続させ、試行錯誤し取り組んだ体験を有することは、その後の人生において大きな拠り所になる。大学がそのような体験を得ることができる機関に生まれ変わることが望ましい。 具体的には、各大学が、人材輩出機関としてどのような役割を果たすかという点について特色ある方針を立て、これを実施することが必要である。加えて、学生などによる授業評価を通じて授業の質の向上を図るとともに、授業形式の工夫（例えば、教員側からの一方的な講義から対話型の指導への転換など）に努めるべきである。その上で、成績評価の厳格化に基づき出口管理を強化し、将来の職業生活においてベースになる知識を学生にしっかり身に付けさせてから社会に送り出すことを徹底すべきである。			

■ 産業界からの要請

近代型能力	ポスト近代型能力
基礎学力	生きる力
標準性	多様性、新奇性
知識量、知的操作の速度	意欲、創造性
共通尺度で比較可能	個性性、個性
順応性	能動性
協調性、同質性	ネットワーク形成力、交渉力

出典：「多元化する「能力」と日本社会」NTT出版 本田由紀著

■ 産業界からの要請

中央集権型の意思決定システム

リーダーシップはトップのみに求められる

リーダーシップを
求められる人

リーダーシップを
求められる人

分散型の意思決定システム

全員にリーダーシップが求められる

出典：「採用基準」ダイヤモンド社 伊賀泰代著

■ 産業界からの要請

ヒエラルキー構造の中での議論

A diagram illustrating a hierarchical structure. It features a large pyramid with a circle at the top. Inside the circle are three stylized human figures. An arrow points from the text '日本人・男性' (Japanese men) to the circle. To the left of the pyramid is a vertical double-headed arrow with the text 'えらい' (great) next to it. To the right of the pyramid is a vertical arrow pointing downwards with the letter 'X' next to it.

グローバル化のイメージ

A diagram illustrating a globalized image. It features a large circle with several stylized human figures around it. A curved arrow points from the top of the circle to the bottom. The letter 'X' is placed in the center of the circle.

出典：「日本企業のグローバル人事戦略」日本経済新聞出版社 山西 均著

■ 産業界からの要請

提案し説得し、相手やグループ（場合によっては組織）を良い方向に持っていくことを指している。したがって、リーダーシップは決して「部下への命令の出し方」ではない。むしろ「上司に対するリーダーシップの発揮」や「顧客に対するリーダーシップ」も十分にありうる。

出典：「入門ビジネスリーダーシップ」
立教大学リーダーシップ研究所所長 日向野幹也教授

■ 産業界からの要請

能力・スキル

ジェネリック・スキル

知識・学力 → 汎用的スキル

リーダーシップ

グローバル化

起業・自律・独創

多様性・競争

従順性 → 自律性

海外 → グローバル

■ 【参考】産業界からの評価

2011年1月1日付 朝日新聞 「教育 あしたへ」
教育をテーマにした全国世論調査

「世界に通用する人材を育てることができていると思うか」

できている26% できていない63%

「企業や社会が求める人材を育てることができていると思うか」

できている25% できていない64%

2 要請に対応してきた 大学教育改革と キャリア教育

22

■ 要請に対応してきた大学教育改革とキャリア教育

現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）

（2004年度86件、2005年度84件、2006年度112件、2007年119件）
社会的要請の強い政策課題（地域活性化への貢献、知的財産関連教育など）に関するテーマ

特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）

（2003年度80件、2004年度58件、2005年度47件、2006年度48件、2007年度52件）
実績をあげている学生教育の質の向上への取組で特色ある優れた取組を選出

質の高い大学教育推進プログラム（教育GP）

（2008年度148件）
高等教育の質保証、国際競争力の強化を目的とし、取組から特に優れたものを選定。

大学教育・学生支援推進事業【テーマA】

大学教育推進プログラム（2010年度30件）
学士力の確保や教育力向上のための取組から目標を明確にした効果が見込まれる取組を選定

■ 要請に対応してきた大学教育改革とキャリア教育

大学生の就業力育成支援事業

（2010年度180件）
産業界等との連携による実学的専門教育を含む卒業後の社会的・職業的自立に向けた取組を支援

産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業

（2012年度8件146校）
業界のニーズに対応した幅広い職業人養成に比重を置く大学の機能別分化に資することを目的

グローバル人材育成推進事業

（2012年度42件）
若い世代の内向き志向を克服し、国際的な産業競争力の向上や国と国の絆の強化の基盤として、グローバルな舞台に積極的に挑戦し活躍できる人材の育成を図る大学教育のグローバル化を目的

大学の世界展開力強化事業

（2012年度14件12校）
世界に雄飛する日本として誇れる人材の育成を目指し、国際的な枠組みで、単位の相互認定や成績管理等の質の保証を図りながら、日本人学生の海外留学と外国人学生の戦略的受入を行うアジア・米国の大学との協働教育による交流の取組を支援

■ キャリア教育ブームの到来

2003年 若者自立・挑戦プラン 4省庁合同

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)

「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ」(2006.3)

独立行政法人 日本学生支援機構

「大学等における学生生活支援の実態調査」(2006.6)

「大学等の就職・キャリア支援担当者のための
研修プログラム構築に関する報告書」(2006.7)

社団法人 日本私立大学連盟

「全入時代におけるキャリア形成支援」(2006.6)

日本私立大学協会附置 私学高等教育研究所

「学士課程教育におけるキャリア教育・支援の実態」(2007.11)

経済産業省 ジョブカフェサポートセンター

「キャリア形成支援/就職支援についての調査」(2009.03)

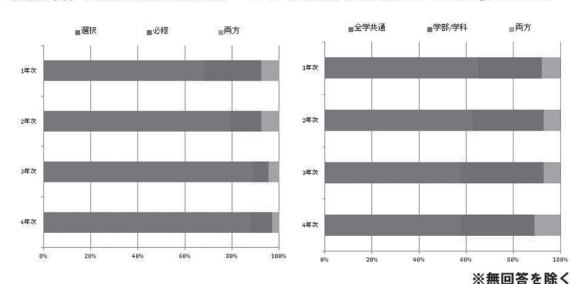
2010年 大学設置基準の改正 「キャリアガイダンスの推進」

リアセック キャリア総合研究所

「就業力育成に関する学長調査」(2010.04)

■ キャリア教育ブームの到来

経済産業省 ジョブカフェサポートセンター 「キャリア形成支援/就職支援についての調査」(2009.03)



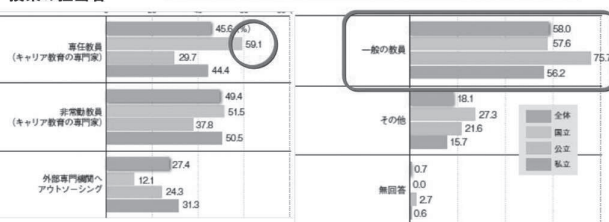
最も高い割合である受講率1割と回答した割合が1年次（21.3%）、2年次（23.8%）、3年次（18.1%）、4年次（41.4%）であり、最も高い割合。

■ キャリア教育ブームの到来

リアセック キャリア総合研究所 「就業力育成に関する学長調査」(2010.04)

就業力育成授業の
実施状況

授業の担当者



■ キャリア教育ブームの到来

経済産業省 ジョブカフェサポートセンター 「キャリア形成支援/就職支援についての調査」(2009.03)



■ 実施されているキャリア教育の傾向

各大学のシラバス（概要のみ；Web閲覧）を眺める。

151大学 674科目 科目概要から「要素」を見ても

能力317件 コミュニケーション99件 グループワーク70件 基礎力63件

能力開発・基礎力学習

自己認識・キャリア形成

キャリア・プランニング

特別なテーマ

就職活動対策

職業研究

資格・試験対策

学習技法・学び直し

■ 実施されているキャリア教育の傾向

各大学のシラバス（概要のみ；Web閲覧）を眺める。

特徴

能力開発・基礎力学習

コミュニケーション、課題解決、社会人基礎力・・・

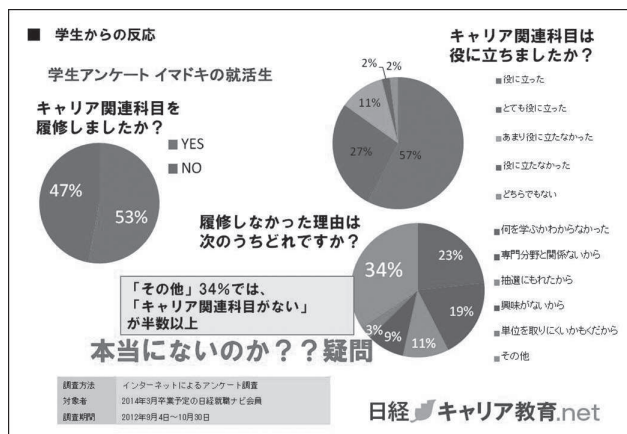
特別なテーマ

中国、教職、特定業界・企業、プロジェクト、
クリエイティブ、企業会計・・・

課題

起業をテーマにした科目が極小

起業10件

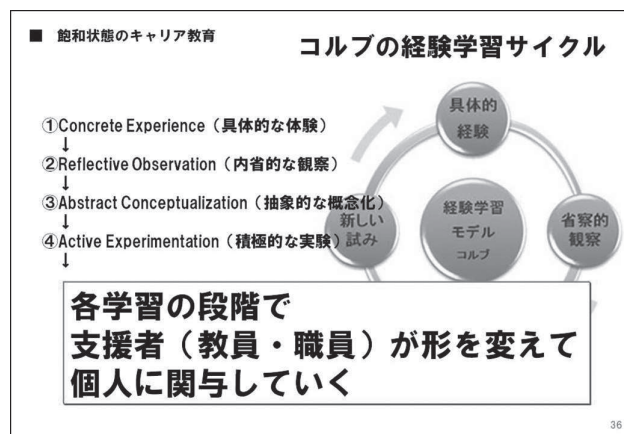
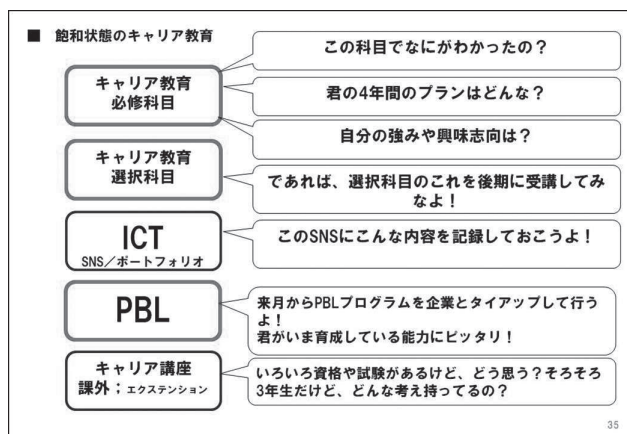
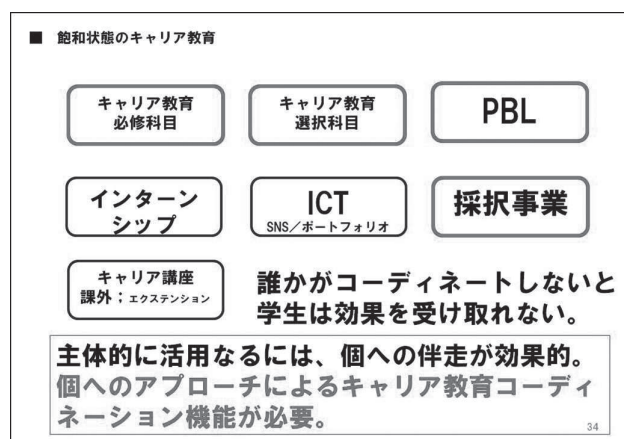


■ 学生からの反応

リアセック キャリア総合研究所「就職先決定に関する学生調査」(2010.04)

	役立度	認知度	利用度
キャリア教育	17.2%	55.8%	29.5%
インターンシップなど企業での実習	11.0%	48.1%	15.3%
就職ガイダンス	51.6%	88.6%	70.3%
キャリアや仕事に関する就職相談・カウンセリング	17.8%	61.6%	26.0%
求人票や大学ホームページなどによる個別企業・求人情報の提供	15.1%	63.0%	26.3%
学内推薦の紹介	9.3%	46.5%	14.2%
学内企業説明会	39.2%	80.1%	56.3%
OB・OGの名簿の提供や紹介	7.4%	40.7%	11.2%
PC講座、語学など資格取得講座	3.7%	28.9%	5.9%
公務員試験・教員試験の対策	1.9%	50.4%	5.1%
この中であてはまるものはない	18.5%	3.5%	10.1%

3 「学生の主体的な学び」のためのキャリア教育



■ 飽和状態のキャリア教育



キャリア教育で主体的行動を
育成（サポート）する。

- 支援者が個別に関与
- 仕組みやシステムで個別に関与
- 学生相互の関与を信頼する

こういった場の提供がキャリア教育

37

■ これからのキャリア教育に必要な要素

- ☐ 能力開発を促進するための「羅針盤」
- ☐ 「個人への関与」が最大のインセンティブ
- ☐ 徹底した「準備と振り返り」の繰り返し

38

