

厚生労働省委託

# 大学におけるキャリア教育プログラム 事例集

## 【目次】

I	はじめに.....	1
II	「大学におけるキャリア教育プログラムの事例」に係る調査について.....	3
III	大学におけるキャリア教育プログラムの事例.....	9
	1. 宇都宮大学.....	9
	2. 広島大学.....	20
	3. 法政大学.....	27
	4. 京都産業大学.....	39
	5. 関西大学.....	49
	6. 九州産業大学.....	62
	(一覧表) 事例の概要.....	75

平成26年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング



# I はじめに

## 1. 本書の目的

本書は、大学において実施されている、キャリア教育プログラム（講義）の事例を紹介するものです。

今日の我が国の若者の雇用には、フリーター・ニート数の高止まりや若年労働者の早期離職などの深刻な問題があり、これに対処するため、特に、大学等の高等教育機関が多くの若者にとって社会に出る直前の教育段階となっていることを踏まえて、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことが必要となっています。

こうした認識の下、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(株)は厚生労働省の委託を受けて、大学等で実施されるキャリア教育において、職業情報を提供しつつ仕事理解を促したり、自己理解、ワークルールの理解を行っている、あるいは各種ツールを活用しているなど、学生の適切な職業選択につながるような独自の工夫のあるキャリア教育プログラムを収集し紹介することを目的に、そのようなキャリア教育プログラムを導入・実施している大学6カ所にインタビュー調査を行い、本書をとりまとめました。

これから本事例集で紹介するようなキャリア教育プログラムを導入しようという大学や、既存のキャリア教育プログラムの拡充を図ろうという大学にとって、本書が参考になれば幸いです。

※ここではキャリア教育プログラムを幅広にとらえることとし、1コマのものから、半期15コマないしそれ以上のものまで含めることとしています。また、正課の授業で行うか、キャリアセンターで行うかなどについても特に問わないこととしています。

※ただし、結果的に事例として取り上げたキャリア教育プログラムは全て半期15コマ（90分×15回）のものとなっています。

## 2. 本書の特徴

本書では、以下のような方針の下に事例の選定やとりまとめを行っており、これが本事例集の特徴ともなっています。

<事例の選定やとりまとめにあたっての方針>

### ■ 調査対象の大学・プログラムの選定について

- 6事例ながら、国公立と私立、大学が立地する地域について、ある程度バランスに配慮して大学を選定した
- キャリア教育として実施されている教育プログラムの中から、職業情報を提供して仕事理解を促しつつ、それだけにとどまらずに自己理解やワークルールの理解を行っているもの、あるいは各種ツールを活用しているなど、学生の適切な職業選択につながるような独自の工夫のあるキャリア教育プログラムに着目した

### ■ 事例のとりまとめ

- 本書で紹介するようなキャリア教育プログラムを導入しようとする大学等にとって参考となるよう、プログラムの配当年次・学期、総時間数（6事例とも 90分×15コマであった）、授業の構成（15コマの内容）などの詳細を紹介するようにした
- 特徴的なキャリア教育プログラムが導入・実施されている背景には、その大学におけるキャリア教育についての考えや方針があることから、それらについても取材し紹介することとした

## Ⅱ 「大学におけるキャリア教育プログラムの事例」に係る調査について

### 1. 平成 26 年度キャリア教育プログラム開発事業に関する検討委員会

本書は、「平成 26 年度キャリア教育プログラム開発事業に関する検討委員会」から、事例収集にかかるインタビュー調査の実施や事例のとりまとめについて助言・指導を受けて作成しています<sup>1</sup>。

＜平成 26 年度キャリア教育プログラム開発事業に関する検討委員会＞

(◎印座長 50 音順・敬称略)

- |         |                         |
|---------|-------------------------|
| ◎ 本間 啓二 | 日本体育大学 教養・教育科 教授        |
| 川崎 友嗣   | 関西大学 社会学部 教授            |
| 栗原 清一   | クリロン化成株式会社 代表取締役        |
| 児美川 孝一郎 | 法政大学 キャリアデザイン学部 教授      |
| 坂井 徹    | 株式会社アイガ 代表取締役 CEO       |
| 室山 晴美   | 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員 |
- (オブザーバー)  
文部科学省 高等教育局  
(事務局)  
厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室  
三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 経済・社会政策部 (委託先事業者)

### 2. 大学等インタビュー調査

本書は、以下のような調査を踏まえ、とりまとめています。

#### ○調査方法

- ・インタビュー調査

#### ○調査対象者

- ・調査対象校におけるキャリア教育についての考え・方針等について
  - ・キャリア教育担当教員、キャリアセンター職員（センター長など）など
- ・調査対象とするキャリア教育プログラムについて
  - ・当該プログラムを企画ないし担当している教員・職員等

※調査対象者の選定は大学側に委ねた

#### ○調査実施時期

- ・2014 年 8 月～10 月

<sup>1</sup> 本書の作成は、厚生労働省委託事業「平成 26 年度キャリア教育プログラム開発事業」の一環として行っています。

### 3. 事例として取り上げる大学およびプログラム

本書で取り上げる6つの大学およびキャリア教育プログラムと、事例として着目した点は以下のとおりです。

なお、現在、大学ではキャリア教育科目の必修化が進みつつあり、学生支援機構の調べによれば、必修化したキャリア教育科目を展開する大学が全体の3分の1超を占めるようになっていますが、本書で紹介するキャリア教育プログラムの事例は、全て正課(卒業単位として認められる授業)ではありますが必修科目ではなく、宇都宮大学の2講座は選択必修科目、他の講座は選択科目の位置づけとなっています。これは、本書で取り上げる大学が比較的規模の大きい総合大学(宇都宮大学を除き学生数1万人超)であるためと考えられます。

#### 1. 宇都宮大学【国公立】(学生数4,156名)

##### 事例：①「人間と社会」、②「キャリアデザイン」

- ・キャリア教育・就職支援センターを設置し、専任教員を置いている。大学として「4年一貫」を実践。キャリア教育と就職支援を一体として取り組む体制とし、教員と職員が一体となって取り組んでいる。また、専任教員だけでなく各学部の教員も、キャリア教育に参加させようとしている。(4年一貫・全学的取り組み、専門教育の教員の巻き込み。)
- ・①は、働くことを考え、進路を選択するときに基本となる産業・企業経営の動向、雇用・労働の実態と問題、働く者を守る仕組みなどについて、最新の情報を学生目線で解説する授業となっている。(産業や職業についての理解を複合的なアプローチで促している。)
- ・②は、講義のほかに、企業人の話、自己理解のための演習、キャリアフェスティバルへの参加、自分のキャリアモデルへのインタビューとグループでの話し合い等様々な体験を通じて職業や企業の理解、働くことや自分についての理解を深め、コミュニケーションなどの力を高め、大学時代にやるべきことを理解する授業となっている。(産業や職業についての理解を複合的なアプローチで促している。また、職業理解を通じ、自己理解やコミュニケーション能力向上を図ろうとしている。)

#### 2. 広島大学【国公立】(学生数10,959名)

##### 事例：①「職業選択と自己実現－自分のキャリアをデザインしよう」

- ・全国の国立大学に先駆けて全学的なセンターを設置(1998年5月)。現在は「グローバルキャリアデザインセンター」に改組し、専任教員を置き、入学時から将来に向けたキャリアデザイン支援に取り組んでいる。全学部・全学年に開かれている教養教育科目のなかに「キャリア教育領域」を設け、キャリア教育科目の一部(①を含む)をそこに位置づけている。(4年一貫・全学的取り組み。)
- ・①は、「自己理解」と「社会環境理解」によって、自分自身のキャリアをデザインす

ることを狙いとする授業である。また、内定を得ている先輩や各界の著名人の講話も取り入れている。(産業や職業についての理解を複合的なアプローチで促している。また、職業理解を通じ自己理解を図ろうとしている。)

- ・授業のツールとして、①では、エゴグラム、ジョハリの窓、ホルランドの六角形モデルなどを取り入れたオリジナルの教材を取り入れている(以前はキャリアマトリクスも利用)。

### 3. 法政大学【私立】(学生数 27,115 名)

事例：①「キャリアデザイン入門」(A 教員)、②「キャリアデザイン入門」(B 教員)

- ・2003年に日本で初めてキャリアデザインを専攻とする学部を設置。専任教員を置き、「産学連携 3D 教育プロジェクト」などユニークなキャリア教育の取り組みを行っている。また、キャリアセンターも、就職活動支援という狭い概念には限定せず、入学時から全学年を対象にキャリア形成のサポートを行っている。(4年一貫・全学的取り組み。)
- ・キャリア教育にアウトカム指標を設定している。
- ・①は、社会人とは何か、社会にはどのような業種・職種があるのかなどの内容を扱い、参加型授業という設計の下、全 15 回の授業で、毎回何らかのグループワークを実施している。(産業や職業についての理解を複合的なアプローチで促している。また、グループワークなどの手法を取り入れている。)
- ・②も、講義だけではなく、グループ・ディスカッション、外部講師を招いたトーク・セッションなど複数の授業スタイルを組み合わせた内容になっている。(産業や職業についての理解を複合的なアプローチで促している。また、グループワークなどの手法を取り入れている。)

### 4. 京都産業大学【私立】(学生数 12,843 名)

事例：①「自己発見とキャリア・プラン」

- ・4年間通して一元的に全学共通教養科目としてキャリア教育を実施。専門教育で養われる「ハードスキル」と、インターンシップやコーオペ教育など実践系のキャリア形成支援科目(非定形型教育)で養われる「ソフトスキル」の融合を目指している。オン・キャンパスの学び(キャンパス内で行う授業科目)と、インターンシップ・コーオペ教育などオフ・キャンパスの学びを往復する、オン・オフ方式(サンドイッチ方式)により学びを深層化させていこうとしている。一般には、コーオペ教育などオフ・キャンパス取り組みが知られるが、本書ではそれを支えるものとしてのキャリア形成支援科目群に着目。(4年一貫・全学的取り組み。)
- ・「キャリア教育科目」の一部においては、すべて各学部所属の正規の教員を割り当て、毎年担当する教員をローテーションし、全学的な取組とする試みを行っている。(専門教育の教員の巻き込み。)

- ・①は、オン・キャンパスでの「キャリア形成支援科目」の1つに位置づけられるもので、自分が働くことについて具体的なイメージを持ち、キャリアをプランするとはどのようなことかを理解すること、いくつかのキャリア理論を通して、就職活動とは何なのかを理論的に理解することなどを学習の到達目標としている。また、座学を基本としつつもグループワークなども取り入れている。(産業や職業についての理解を複合的なアプローチで促している。また、職業理解を通じ自己理解を図ろうとしている。グループワークなどの手法を取り入れている。)
- ・授業のツールとして、進路適性検査「Career Approach」などを取り入れている。

## 5. 関西大学【私立】(学生数 28,459 名)

### 事例: ①「キャリアデザインⅡ(仕事の世界)」、②「職業指導科教育法(一)」「同(二)」

- ・「関西大学キャリア教育プログラム(K-CEP)」として、「大学の前に・大学とともに・大学の後に」をコンセプトに、大学入学前、在学中、卒業後の3段階に渡るキャリア教育に取り組んでいる。専任教員を置き、キャリア教育に全学的に取り組んでいる。①②を含むキャリア教育科目は、全学部を対象とする共通教養科目として位置づけられている。また、キャリアセンターも正課外の教育プログラムにより1年次からの支援を行っている。(4年一貫・全学的取り組み。)
- ・①は、産業や職業について、学生が中等教育段階までで十分に学ぶ機会が得られていない現状に鑑み、産業・職業とは何かを教え、労働の世界の現実を教えることが必要だという認識から開講されている授業である。産業や職業の理解に向けて、職業興味チェックリストや資格、職業情報など、複数の観点からアプローチし、一面的な理解を避けている。また、職業の世界や労働の現実を知ると同時に、それとの係りで自分を理解するという意図をもって取り組まれている。(産業や職業についての理解を複合的なアプローチで促している。また、職業理解を通じ自己理解を図ろうとしている。)
- ・②は、キャリア教育に対応した教員免許はなく、「キャリア教育の教育法」を教える科目を開講している大学等は見当たらない中、「中学校・高校でのキャリア教育をどのように教えるか」をテーマに開講している授業。キャリア教育の教育方法を学ぶと同時に、学生自身のキャリア教育にもなるという相乗効果を期待しており、職業理解を通じて、自己理解を促す内容としている。(職業理解を通じ自己理解を図ろうとしている。)
- ・授業のツールとして、①ではDPTテスト(職業興味チェックリスト)や各種職業データベース、独自開発のCAPシステムなどが取り入れられている。

## 6. 九州産業大学【私立】(学生数 10,504 人)

### 事例: ①「キャリア形成基礎論」、②「キャリア形成戦略」

- ・入学直後から、将来を見すえたキャリア教育を4年計画で段階的に実施。1年生のほ



ば全員がキャリア教育を受け、「キャリア形成基礎論」の受講率は94%ときわめて高い。専任教員を置いているほか、基礎教育センター、学部教育、キャリア支援センターの3者が連携してキャリア教育を推進している。(4年一貫・全学的取り組み。)

- ①は、選択科目ではあるが1年生のほぼ全員が受講。「就職」の厳しさが報道されているが、その背景には何がありどのような対処が必要かなど、世界と社会の変化の概要をとらえつつ、職業能力を念頭におきながら、それらに対処する能力や考え方の育成を図ろうとしている。就職する可能性が一番高い営業や販売の仕事について、なぜコミュニケーション能力を企業が求めるのか、営業におけるコミュニケーション能力とはどのようなものであるかなど、業界・職種と企業、仕事と大学での勉強との関連についても授業で取り上げている。(産業や職業についての理解を複合的なアプローチで促している。また、職業理解を通じ自己理解を図ろうとしている。)
- ②は、就職対策に特化した授業でありながら、併せて職業観、社会観も提示し、その後の社会人生活に必須の考え方を体得させようとする授業である。また、スクール形式(座学)を基本とする1年次の「キャリア形成基礎論」と違い、グループワークやディスカッションを授業に取り入れている。(就職対策をメインとしつつ、職業観や社会観も提示。また、グループワークなどの手法を取り入れている。)
- 授業のツールとして、①ではSPI2を取り入れている(一方、性格適性検査やクレペリンはあえて取り入れていないとのこと)。②ではエントリーシートを教材としている。

### Ⅲ 大学におけるキャリア教育プログラムの事例

#### 事例1 宇都宮大学（国立）

##### 1. 大学概要

設立主体	国公立・私立
所在地（本部）	栃木県宇都宮市峰町 350
大学設置年、創立年	設置：1949年
学部・キャンパス	文系・理系（学部数：4学部、2キャンパス） <峰キャンパス> 国際学部、教育学部、農学部 <陽東キャンパス> 工学部
学生数（学部）	4,156人（2014年5月1日現在）

（2014年5月1日現在）

##### 2. キャリア教育への取組状況

###### （1）キャリア教育についての取組方針、導入の背景等

###### ①理念、取組み方針

- ・ 宇都宮大学では、学生が、将来、社会人として、職業人として自立して、主体的に自分のキャリアを設計・再設計しながら社会に貢献し、生き活きとした人生を送ることができることを目指し、そのために必要な能力を身につけることができるように、入学当初から卒業まで一貫した「キャリア形成」のサポートを行っている。
- ・ キャリア教育への取り組みとは、教育本来の役割、教育そのものであり、キャリアセンターだけが実施するものではなく、各学部の専門教育の中でも行うものと考えている。将来の職業や進路選択に関する動機付け・関心は、まさに学びへの動機付けであり、各学部の教育の中で行っていくものである。
- ・ こうした考えから、①全学を対象とした、キャリア教育・就職支援センターによる授業、②キャリア教育・就職支援センターによるさまざまなキャリア教育プログラムとこれらに連動する就職ガイダンス・セミナー等の各種就職支援プログラム、③各学部独自のキャリア教育的な授業と就職ガイダンスなどによって、キャリア教育を構成している。
- ・ 同大学では、学生が、こうした科目を受講し、また、授業外のプログラムに参加することによって、低学年から自らのキャリア形成に関心を持ち、そのために、大学時代に主体的に何をすべきかを考え、行動して、充実した大学生活を送ることを期待し、その結果として、卒業時の進路選択や就職活動に自信を持って向かっていけることを願っているとしている。

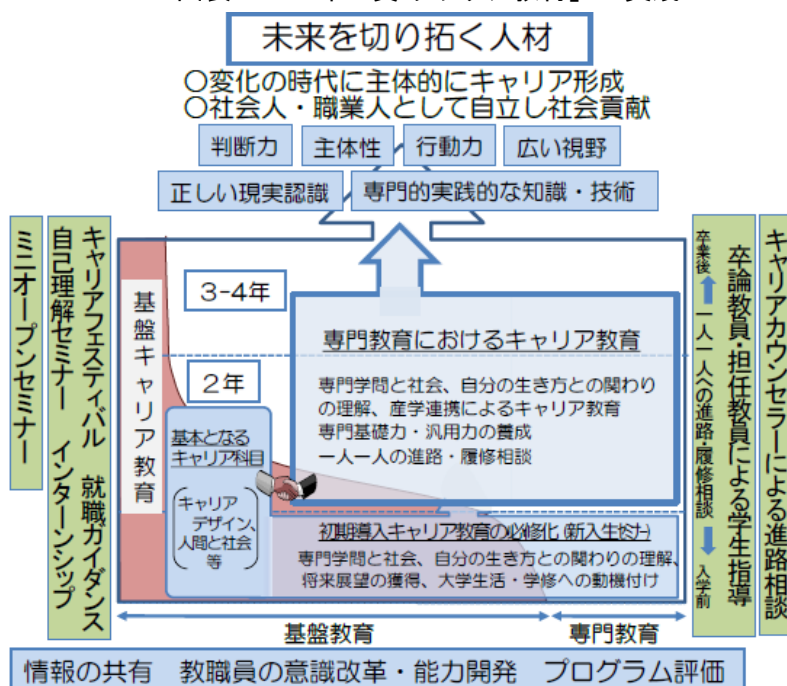
## ②導入経緯

- ・ 宇都宮大学では、変化の激しい社会に対応できる力を学生が身につけられるような教育を行うことの必要と、キャリア教育を一つの柱に大学教育を改革していこうという観点から、2007年1月に「キャリア教育・就職支援センター」を立ち上げ、専任教員を置いて、キャリア教育に取り組んできた。
- ・ そして、2010年度に、全学の共通教育改革検討の中で、キャリア教育の位置づけの明確化と、大学としての「4年一貫キャリア教育」実施の明確化を行った。まず、具体的には、各学部での導入キャリア教育を必修化した。但し、当面は、入学時のオリエンテーションをキャリア教育・就職支援センターで行った後、学科ごとに行う初期導入科目の中で導入キャリア教育を2コマ必修（2011年度～）にし、学科のその年度の担当の教員が教えることとした。また、そのために、毎年キャリアセンターで、担当教員向け研修や結果報告に基づくフィードバックと更なる働きかけを実施している。

### （2）当該大学におけるキャリア教育の特徴（全体像）

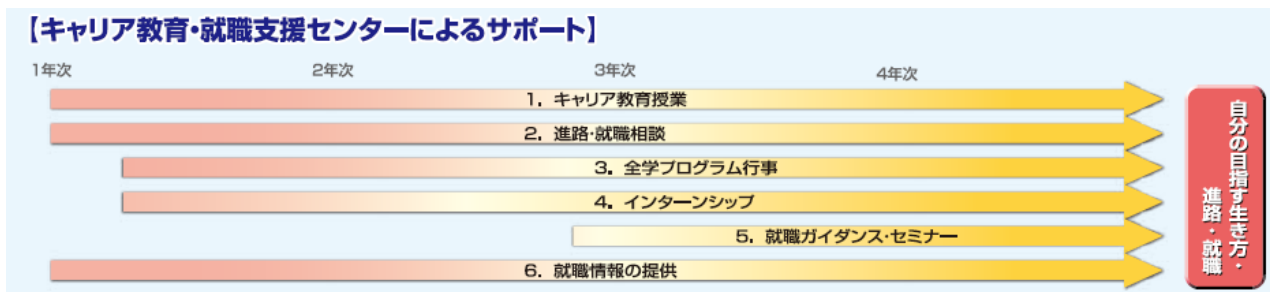
- ・ キャリア教育とは大学教育そのものであるとの考えから、①「4年一貫」の実践、②キャリア教育を、基盤教育や各学部で行われる授業、キャリア教育・就職支援センターによる各種プログラムによって構成していること、③生き生きとした事実に触れ現実社会を正しく理解するとともに、視野を広げること、及び主体性や起業家精神を養うことを基本的なキャリア教育の目指すところとしており、そのために後述のような産業界や地域との連携の下にユニークなプログラムを展開していること、④キャリア教育と就職支援を一体として取り組む体制とし、その中で教員と職員が一体となって取り組んでいること、専任教員だけでなく各学部の教員もキャリア教育に参加させようとしていること、⑤こうした教育を通じて、結果的に学生に就職する力を身につけさせようとしていること、⑥各種授業やプログラム、課題解決・発見型の長期チームインターンシップなど産業界や地域との連携を図っていること、⑦就職先が内定した学生による自主的な後輩の就職活動支援を行う就活応援団（JUST）や、1、2年生チーム（WILL）など学生の力を活用していること、が特徴である。

図表 「4年一貫キャリア教育」の実践



(出所) キャリア教育・就職支援センター『将来の進路を考え今何を学ぶべきかー進路選択とキャリア形成のための授業と就職ガイダンスプログラム案内 平成26年度版』

図表 キャリア教育・就職支援センターによるサポート



(出所) キャリア教育・就職支援センター『キャリア教育・就職支援センターのご案内2014』

## 1) 4年一貫のキャリア教育の実践

- ・ 入学から卒業まで4年間を通して一貫したキャリア教育が受けられるよう、授業と、キャリアフェスティバルなどの各種プログラムを実施している。
- ・ 1年生からの計画的な履修を促すため、キャリアセンターと各学部の若手教員によるWGで、学部で行われている「キャリア教育のようなもの」までも含む、全てのキャリア教育への取り組みを網羅した冊子『将来の進路を考え今何を学ぶべきか』を作成し、全学生、教員に配布して、学生に計画的履修を呼び掛けている。

## 2) キャリア教育の構成

- ・ 大きくは、I キャリア教育関連授業科目(単位科目)、II 授業以外のキャリアフェステ

イバルや課題解決・発見型インターンシップなどの各種プログラムの2つによって構成されている。Iはさらに、1. 全学生（学部・院）を対象に基盤キャリア教育科目及び教養科目として行われている科目と、2. 各学部の専門教育の一環として行われているキャリア教育関連科目により構成され、IIは、1. キャリア教育・就職支援センターによる全学対象のプログラム、2. 各学部ですで行われてきたキャリア教育的な授業や就職ガイダンスなどにより構成されている。

<b>I キャリア教育関連授業科目（単位科目）</b>	
<b>1. 全学生（学部・院）を対象に基盤キャリア教育科目及び教養科目として行われている科目</b>	
<b>(1)基盤教育</b>	
<b>①基盤キャリア教育科目</b>	<p>学生が進路を選択し、社会の中で職業人として自立して生き生きと人生を送り、社会に貢献することができるよう必要な能力や態度を育成するために開講されている科目。</p> <p>卒業時に学生が船出する社会や産業・職業の動向や自分自身への理解を深め、個人と社会との関わり、働くことの意味を自ら考えて、キャリアデザインを描くことができることを目指す。</p> <p>そのため、教員の講義だけでなく、外部講師の講義や演習、インタビューなど多様な体験を通じて、社会との接点を持ちながら学べる科目構成となっている。</p> <p>&lt;科目名&gt;「人間と社会」「キャリアデザイン」「起業の実際と理論」「働くことの意味と実際～グローバル時代のキャリア形成～」 「企業のグローバル戦略とキャリア教育」「より良く生きる」「グローバル時代の企業経営」等</p>
<b>②教養科目</b>	<p>実社会の出来事を素材としながら、法律的なマインドを養う科目、経済現象を理解するための科目、企業人を講師として金融への関心を深める科目など、キャリア教育とつながりが深い科目が多数、開講されている。</p> <p>&lt;科目名&gt;「経済分析入門」「法学入門」「資本市場の役割と証券投資」「マスコミ入門」「応用経済学入門」「男女共同参画社会を生きる」等</p>
<b>2. 各学部の専門教育の一環として行われているキャリア教育関連科目</b>	
<b>■国際学部</b>	<p>・専門科目として、たとえば、国際的な視野を持った人材の養成に不可欠な仕事の知識や問題解決力を身につける科目、現場の体験や実収経験を通じて、実務能力や企画力とコミュニケーション能力を高める科目などが開講されている。</p> <p>&lt;科目の例&gt;「国際キャリア開発」「国際キャリア実習」等</p>
<b>■教育学部</b>	<p>・学校教育教員養成課程では、教師に必要な基礎的な技術を修得し、教師としての心構えなどを学ぶための科目。また、教職についての学びの道標提示や、教職課程で身につけた教師に必要な実践的の力量を確認し、評価・改善するための科目が開講されている。</p> <p>&lt;科目名&gt;「教職入門」「教育実践インターンシップ」「教職実践演習」</p> <p>・総合人間形成過程では、専門性を活かしながら複雑で多様な社会に貢献できる、学際的な教養人を養成している。教育学部も専門性を活かすため、また、充実した人生を送れるよう、卒業後の学びに必要な学問的思考や態度を重点的に修得できるような科目が開講されている。</p> <p>&lt;科目の例&gt;「論理的思考演習」「実証的調査検証演習」「情報メディア演習」等</p> <p>・また、学士力や社会人基礎力として重要視され、実社会で最も求められている基礎的コミュニケーション力のトレーニングや、その力量と専門的の力量の統合を図っていくための科目も開講されている。</p> <p>&lt;科目の例&gt;「コミュニケーション演習」「メンタルヘルス実習」「プロジェクト研究」</p>
<b>■工学部</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門科目として、たとえば、技術者倫理を考える科目、工学の技術を社会に還元するプロセスである経営工学を学ぶ科目、ものづくりに関わる企業や組織の方を講師とする科目、見学や実習を通じてものづくりの現場に触れることのできる科目などが開講されている。        &lt;科目の例&gt;「職業指導」「機械システム工学実習」「土木と社会」「工学倫理」、インターンシップ等</li> </ul> <p>■農学部</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・農学部コア実習やコア科目（農業と環境の科学、生物資源の科学）などの専門導入科目をはじめとして、各学科・コースのディプロマポリシーやカリキュラムポリシーに従って、それぞれの分野におけるキャリア形成を支援する科目が開講されている。        &lt;科目の例&gt;「農業と環境の科学」「生物資源の科学」、インターンシップ等</li> </ul>
<b>II 授業以外の各種プログラム</b>
<b>1. キャリア教育・就職支援センター（全学共通）</b>
<p>&lt;名称&gt; 「キャリアフェスティバル」「課題解決・発見型インターンシップ」「労働法制セミナー」「自己理解セミナー」「仕事と生活の両立を考えるセミナー」、等)</p>
<b>2. 各学部によるキャリア教育的な授業や就職ガイダンスなど</b>
(資料) キャリア教育・就職支援センター『将来の進路を考え今何を学ぶべきかー進路選択とキャリア形成のための授業と就職ガイダンスプログラム案内 平成 26 年度版』をもとに MURC にて作成

### 3. 特色あるキャリア教育プログラムについて

ここでは当該大学のキャリア教育プログラムのうち、キャリア教育・就職支援センターによるもの、中でも特にキャリア教育関連授業科目の「人間と社会」および「キャリアデザイン」、及び授業以外の独自の取り組みを取り上げて、その内容や取り組みの工夫について紹介する。

#### (1) キャリア教育・就職支援センターが実施するキャリア教育関連授業科目について

##### ①目的・位置づけ

- ・ 2- (2) -2)および3)に記載したとおり。

##### ②概要

- ・ センターの取り組みは、以下のように、授業科目と、授業以外の取り組みの2つに大きく分けられる。

##### 1)センターが実施するキャリア教育授業

- ・ キャリア教育関連授業科目のうち、センターが実施する授業は以下のとおりである。
- ・ いずれも全学部全学年を対象とし、半期2単位の単位科目としている。

<b>「人間と社会」</b>
働くことを考え、進路を選択する時に基本となる産業・企業経営の動向、雇用・労働の実態と問題、働く者を守る仕組みなどについて、最新の情報を学生目線で解説。社会と自分の関わりを考える手がかりを与える基礎科目。(身近なフリーターへのインタビューとグループ討議や企業人・OGOBの講義を含む)
<b>「キャリアデザイン」</b>
講義のほかに企業人の話、自己理解のための演習、キャリアフェスティバルへの参加、自分のキャリアモデルへのインタビューとグループでの話し合い等様々な体験を通じて職業や企業の理解、働くことや自分についての理解を深め、コミュニケーションなどの力を高め、大学時代にやるべきこ

とを理解する。将来を考え具体的なキャリアプランを描くための基礎科目。
<b>「より良く生きる」</b>
工学部教員による試み。仕事と生活、ともによりよく生きるための「場」として両者のかかわりを考え、「生きることと仕事をする事」の意味を考える。また自分にとって価値ある生き方とは何かを洞察しそれに向かって目標達成法を修得する。
<b>「起業の実際と理論」</b>
起業に限らず企業においても必要な起業家精神を養う。基本的なビジネス知識の習得とアイデアを実現していく道筋を理解する。企業家というもの、創業（起業、NPO 立ち上げ等）を身近に感じ、自らの生き方・働き方、職業選択の選択肢の一つであること、どこにいても起業家精神は必要であることを理解する。（2013年度から宇都宮市と連携し、大学における起業教育の専門家を招聘して実施。市民も受講。地元創業者も多教授業に参加）
<b>「働くことの意味と実際～グローバル時代のキャリア形成」</b>
グローバルな時代の中で、やりがいを感じながら自己成長を図りたくましく生きていくために何を身につけるべきか、また、働く意味と現実を探る。
<b>「企業のグローバル戦略とキャリア形成」</b>
企業のグローバル戦略、とりわけ人材マネジメントを中心に学びながら、企業の中でいかにキャリア形成を図っていくべきかを考える。（上記二つはグローバル IT 企業の人事パーソンによる授業。）
<b>「実践企業人材論」</b>
社会に出てからいかに自分を生きるか、夢と理想に向かって力強い人生を歩むかを考える。（講師は地元企業の経営者）
<b>「グローバル時代の企業経営」</b>
企業人としても、起業する場合でも、必要となる企業経営の基礎を学ぶ。（9月集中講義）
（資料）末廣教授提供資料より作成

## 2) センターが実施する授業以外の取り組み

- ・ 授業以外の主な教育プログラムとして、たとえば以下が挙げられる。

<b>キャリアフェスティバル</b>
全学年を対象とした大学の一大イベント。学生の視野を広げ、羽ばたける可能性を実感させることを目指したキャリア教育の一環。あえて、業界の代表企業及び地元で世界展開している企業の中枢で経営や人事の責任を持つ人達を招き業界や企業の戦略と今後の方向・求める人材についてパネルディスカッションと分科会を開催。地元中小・中堅企業への理解や出会いの場は別のプログラムで設定している。10月または11月の土曜日の午後開催、800~900名参加（うち200名は保護者等）
<b>課題解決・発見型インターンシップ</b>
企業等に対する長期のチームインターンシップ。地域社会において価値創造に取り組む企業人・職業人と関わり合いながら、学生がチームとなり、業界・企業・組織への理解を深め、その企業・組織が抱える課題に対して、課題を分析・発見してその解決に向けた具体的な提案を行う。その過程を通じて、職業意識、チームワーク、課題解決力、主体性、チャレンジ精神、企業・組織理解と他己理解等を育むインターンシップ（主として1、2年生対象）
<b>各種セミナー、個別相談</b>
キャリアカフェ（資料閲覧と情報交換のための学生のたまり場）での昼休みオープンミニセミナー、自己理解セミナー、各種のインターンシップ、仕事と生活の両立を考えるセミナー、労働法制セミナー、個別相談、等を実施している。
<b>就職支援</b>
合同企業説明会、就職ガイダンス、就職面接実践講座、職業適性テスト、SPI対策テスト、エントリーシートの書き方講座、就活支援バス運行、未内定者相談会等
（資料）末廣教授提供資料より作成

## ③科目の構成

- ・ 1)のなかでも、特に「人間と社会」「キャリアデザイン」を基礎科目と位置づけている。

#### ④実施体制

- ・ 「人間と社会」「キャリアデザイン」については、それぞれ2クラスずつ開講、専任教員（末廣啓子教授）がひとりで担当しているが、「キャリアデザイン」では、自己理解や働くことの意味づけ等に関する3コマを日常学生のキャリア相談を担当しているキャリアカウンセラーに委ねている。各学部のカリキュラム編成の変更により、専門科目の授業がタイトになり、特に陽東キャンパスの学生（工学部）が履修しにくくなったことから、2014年度より「人間と社会」については2キャンパスで開講している。
- ・ 「より良く生きる」は、工学部の教員が担当している。
- ・ 学生に日頃接する各学部の教員がキャリア教育への理解と参加をすることが重要と考え、毎年キャリアフェスティバルの分科会の司会等何らかの役割や意見交換を担うように工夫している。

#### ⑤特徴

- ・ 全学部・全学年を対象としている。
- ・ 学生に、生き生きとした現実、圧倒的な事実を知らせ、見せ、触れさせ、感じさせることを重視。自分が生きている・生きていく社会への関心をもち、働き方・働かせ方の実態や働く人の思い、職業等を理解することを基本とし、そこから自己理解や自分はどういう生き方、働き方をするかを考えることにつなげることを基本的な考え方としている。
- ・ 講義や演習のほか、生身の職業人との直接対話、企業の責任者による業界・企業経営の方向についてのパネルディスカッションへの参加、フリーターへのインタビュー、キャリアモデルへのインタビューとグループ討議・発表での共有等を取り入れた授業としている。また、労働組合の人による講義も実施している。

#### ⑥授業の内容：「人間と社会」

##### 1)アウトライン・概要

名称	「人間と社会」
開講学部	全学部
正課・非正課の別	正課（全学部で・一部学部で） ・非正課
必修・選択の別	必修 ・ 選択（選択必修）
配当年次・学期	1～4年次・前期
時間数	15コマ
単位数	2単位
クラス数	2クラス（2キャンパスで1クラスずつ開講）（昨年度） ※一昨年度までは、1キャンパスのみで3クラスを開講
履修者数	約50名（昨年度）



	※学部の専門教育のカリキュラム変更で陽東キャンパス（工学部）の学生が受講しにくくなったとのこと。（一昨年度は 215 名）
担当者・人数	専任教員（実 1 名）
実施主体	教学・ <u>キャリアセンター</u>

## 2) 授業の内容や取り組みの詳細

- ・ 経済・社会の変化に伴って、働き方・働き方が大きく変化している。その中で生涯を通じてどのようにどんな職業と関わるのか、どう生きるのかを考え、主体的に選択していくこととなる。そのためにはまず、自分が船出していくこの社会や経済、産業、職業など働くことに関する現実を正しく理解することがとても大切である。この授業はこうした働くことに関するさまざまなテーマについて最新の情報により、その実態と課題を正しく理解するとともに、視野を広げ、自分の進路について考えるきっかけを得ることができる基礎的なキャリア教育科目である。
- ・ 自分がどんなキャリアデザインを描くのか、どんな職業選択をするのか、そのためにはどんな大学生活を送ったらよいかを考える材料ときっかけとして、大きく変容している経済・社会、産業そして、企業経営・人事の方針、働き方の多様化、職業の実態と問題点、働く者を守る法制度などを正しく理解することを到達目標としている。
- ・ 知識を与えるだけではなく、ものの見方や社会への関心、労働問題への関心を高める。
- ・ 授業の進め方として、経済、産業、企業、労働、雇用等に関する様々なテーマについて、講義形式で最新の情報を提供して解説するほか、企業人等の外部講師による講義、インタビュー、受講生同士で意見や情報交換をするグループワークなども交え多面的に展開する。全学部・全学年の人と共に学び、話し合うことができることが大きな特徴である。
- ・ 成績評価方法は、出席日数（30%）、期中レポート、リアクションペーパーなどによる授業への参加状況及び期末レポートによる。
- ・ 全 15 回の授業の構成は以下の通り。

1	イントロダクション（授業のねらい、授業計画等）
2	いま、はたらくとは何か（現実を認識し、働くことの意味を問い直す）
	<ul style="list-style-type: none"> <li>①若者の雇用・失業の現実とその対応 （高水準の完全失業率・離職率、ニート・フリーター問題を考える、フリーターへのインタビューとグループワークなど）</li> <li>②産業・職業の動向、企業の経営・人事戦略の変化と企業の求める人材、働き方の多様化 （「終身雇用」の変化、就業・雇用形態の多様化、など）</li> <li>③働く人の側の変化 （高齢化・少子化、女性の進出、など）</li> <li>④今、会社はどうなっているか、若者へ何を期待するか （企業の人事担当者などのゲストスピーカー）</li> <li>⑤ベンチャー企業等新規創業の役割と実態 （ベンチャー企業等新規創業の役割と実態、起業家精神育成教育（小・中・高校生向けプログラム）、創業支援策など）</li> <li>⑥男女の雇用機会均等、仕事と生活の調和に向けての取り組み</li> <li>⑦働くときに必要な労働関係の法制度・政策</li> </ul>

(働く者を保護する法制度や仕組みと実態、労働組合の活動、様々な雇用対策)
3. 職業とは、働くとは、キャリアとは (自分らしい生き方、キャリア形成に向けて)

### 3) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・ 現実を認識し、働くことの意味を授業で問い直す。産業・職業の動向、企業の経営・人事戦略の変化と企業の求める人材、働き方の多様化などを授業で取り上げている。
- ・ 講義形式だけでなく、グループワークや、企業人等の外部講師による講義等を取り入れ、多面的な展開としている。
- ・ できるだけ統計数字などのバックデータを示し、同時に統計の見方についても教えるようにしている。
- ・ 内容はかなり専門的でレベルの高いことを話したり、議論したりしているが、それをいかにかみ砕いて伝えるかに腐心している。
- ・ 「ブラック企業」という言葉や、ネットの情報に踊らせられるのではなく、学生に自分の頭で考えるよう仕向ける。
- ・ 身を守る術としての労働者保護の法制度・対策、労働組合等の理解を取り上げている。

### 4) 授業に取り入れているツール

#### ○既存のもの

- ・ キャリアマトリクス(学生に大変好評であったが廃止により実施できなくなった)

#### ○独自開発のもの

- ・ 特になし
- ・ 参考資料：阿部正浩他 (2010) 『キャリアのみかたー図で見る 109 のポイントー』 有斐閣、各種統計資料や文書資料

## (2) 「キャリアデザイン」

### ①アウトライン・概要

名称	「キャリアデザイン」
開講学部	全学部
正課・非正課の別	正課 (全学部で・一部学部で) ・非正課
必修・選択の別	必修 ・ 選択 (選択必修)
配当年次・学期	1～4年次・後期
時間数	15コマ
単位数	2単位
クラス数	2クラス (1キャンパスのみで実施) (昨年度) ※一昨年度は3クラス
履修者数	約38名

	※学部の専門教育のカリキュラム変更で特に陽東キャンパス（工学部）の学生が受講しにくくなったとのこと。（一昨年度は 149 名）
担当者・人数	専任教員（実 1 名）
実施主体	教学・ <u>キャリアセンター</u>

### 1) 授業の内容や取り組みの詳細

- ・ 経済・社会の大きな変化に伴い、働き方、働き方も大きく変化している中であって、自分らしく生き活きと生きるために生涯を通じてどのように職業とかかわるのか、どのような職業人生を生きるのか、そのために大学生活をどう送るのか、など、自らのキャリアデザインを描き、行動することが大切である。この授業は、自分の将来を考えキャリアデザインを具体的に描くための考え方、きっかけ、知識、方法等を提供する基礎的なキャリア科目である。
- ・ ①経済・社会の変化、企業の経営・人事戦略の変化、働き方の多様化など働くことを取り巻く状況の変化を知るとともに、それを踏まえ職業や働き方についての理解を深める、②自己理解を深める ③進路・職業選択などに向けての考え方を整理し、具体的な行動の方法やアプローチのしかたを理解することを到達目標としている。また、授業で行うグループワークやインタビューなど様々な体験を通じて、人とのコミュニケーションや自己表現などの社会へ出ていくために必要な力をつけることを目指している。
- ・ 授業の進め方として、講義だけでなく、行事への参加、企業人のゲストの講義、自己分析の演習、自分のキャリアモデルへのインタビューなど様々な体験を通じて理解を深めるものとしている。また、そうした体験や結果を文章にまとめたり、グループで意見交換や発表を行う場も設定する。全学部・全学年の人と共に学び、話し合うことのできる機会である。
- ・ 出席日数（30%）、授業への参加状況（課題・感想ペーパー等の提出を含む。）、及び期末レポートの結果を総合して評価する。
- ・ 全 15 回の授業の構成は以下の通り。

1	イントロダクション（授業のねらい、授業計画等）
2	働き方の多様化(講義) ・ 企業の経営・人事戦略の動向、働き方の多様化、など
3	キャリアフェスティバルへの参加 ・ 経済のグローバル化、現下の厳しい経営環境の中で、今企業はどう変わりつつあるのか、若者に何を期待しているのかについて、直接企業から話を聞く(レポート作成)
4	いろいろな働き方 ・ キャリアフェスティバルで感じたこと、わかったこと(グループワーク)
5	若年者の雇用・失業問題の実態とその対応(講義) ・ 高止まりの完全失業率・離職率、フリーター、ニート問題、派遣・請負の問題、それらの対応策等
6	職業とは、働くとは、キャリアとは(講義) ・ 自分の将来の生き方、進路を考えるとときに必要な基本的なことを学ぶ
7	自分を知る ・ 自分を振り返る、5年後、10年後の自分を考える

8	産業・職業を知る
9	自分と職業について考える、働く意味を考える (以上の3コマはキャリアカウンセラーが担当)
10～11	働くって？働くこと先輩であるゲストの体験・思いを聴く(企業の中堅管理職及び2,3年生のOGOB)
12～14	わたしにとってのキャリアモデル ・自分にとっての生き方のモデル、気になる生き方の人、反面教師…と向き合う (インタビュー、グループワーク、発表を体験する)
15	まとめ ・自分にとって働くとは何か、これからどんな学生生活を送るか、どんな就職活動をするか

## 2) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・自分のキャリアデザインを描くときに必要なものの修得を目指す。
- ・講義形式だけでなく、キャリアフェスティバルの参加、企業人のゲストの講義、自己分析の演習、自分のキャリアモデルへのインタビューなど様々な体験を通じて、多面的に理解するものとしている。

## 3) 授業に取り入れているツール

### ○既存のもの

- ・キャリアマトリクス (学生に大変好評であったが廃止により実施できなくなった)

### ○独自開発のもの

- ・自己理解のためのワークシート (キャリアデザインノート)
- ・参考資料：阿部正浩他 (2010) 『キャリアのみかた一冊で見る109のポイントー』有斐閣、「キャリアデザインノート」(当該大学オリジナル)

## 4. 課題・今後の方針

- ・キャリア教育・就職支援の体制整備と、キャリア教育のさらなる体系的実施が必要である。全学の初期導入科目との関連を検討しつつ導入キャリア教育の必修化の在り方を検討すること、キャリアセンターだけが実施するのはなく、そのプログラムを各学部の専門教育の履修体系の中に位置づけるなどつなげていくとともに、専門教育の中でいかにキャリア教育を推進するかが最大の課題であり、ようやく少しずつ進展してきたので、さらなる学部との連携が必要である。その際、将来の職業や進路選択に関する動機付け・関心は、まさに、学びへの動機付けであるという認識の共有化が重要である。

## 5. その他

### (1) UU Career Navi について

- ・就職活動をより効果的に行うための就活支援サイトとして、「UU Career Navi」を開設している (2009年1月導入)。
- ・大学や自宅のPCに加え、スマートフォンからも利用することができる。(学籍番号と

パスワードを入力して利用する。)

- ・ 大学全体のシステム整備が遅れていたため既存のレディメードのシステムを導入したもの。キャリア教育と就職支援に役立つシステムが必要だとして、センターが本部に提案をし、大学として予算をとり導入した。
- ・ 機能としては、大学に寄せられた求人票の検索のほか、就職ガイダンスの登録予約、キャリアアドバイザーの進路相談予約、様々なセンターからの情報提供などがある。
- ・ 入学時に、どのような機能をもったサイトであるか等を記載したパンフレットを配布して説明を行い、登録するよう呼びかけている。なかなか登録してくれない状況があったが、昨年度より、「情報処理基礎」という1年生向けの必修授業のなかで10～15分時間をもらい、説明を行うと共に登録を促した結果、1、2年生の登録率は98%となっている。

## 事例2 広島大学（国公立）

### 1. 大学概要

設立主体	国公立・私立
所在地（本部）	広島県東広島市鏡山 1-3-2
大学設置年、創立年	設置：1949年
学部・キャンパス	文系・理系（学部数：11学部、3キャンパス） <東広島キャンパス> 総合科学部、文学部、教育学部、法学部、経済学部、理学部、工学部、生物生産学部、 <霞キャンパス> 医学部、歯学部、薬学部 <東千田キャンパス> 法学部夜間主コース、経済学部夜間主コース
学生数（学部）	10,959名（2014年5月1日現在）

（2015年2月18日現在）

### 2. キャリア教育への取組状況

#### （1）キャリア教育についての取組方針、導入の背景等

##### ①理念、取組方針

- ・ 広島大学では、幅広く深い教養と総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養することを目指す教養教育を行い、「総合研究大学」としての専門的知識・技術の習得とあいまって国際社会に貢献できる人材の育成を目指している。
- ・ 特に学生一人ひとりに応じたきめ細かい学習サポートの実現と、卒業生の質の確保及び教育の質の向上をめざし「到達目標型教育プログラム HiPROSPECTS®」という独自の教育システムを実施している。
- ・ 教育を通して得た知識を社会で活かし、どのように生きていくかを考える機会を、入学後の早い時期から学生が享受できるよう様々な形態のキャリア教育を実施している。
- ・ 理系の大学院進学率が高く、より専門的な知識を得る大学院生のためにも、大学院でのキャリア教育も充実を目指している。
- ・ 「社会人基礎力」の養成を目指して、地域でのボランティア体験や、インターンシップへの参加を積極的に実施しており、2011年の東日本大震災や2014年8月に広島市内で発生した土砂災害に対する復興ボランティアは延べ2000人程度となっている。
- ・ 課外活動を大学教育の一環として考え、準正課化し、推奨している。
- ・ 大学構内一斉清掃（広大クリーンプロジェクト）や学生との意見交換会、リーダーズセミナーなどを行い規範意識向上のための取組を行っている。

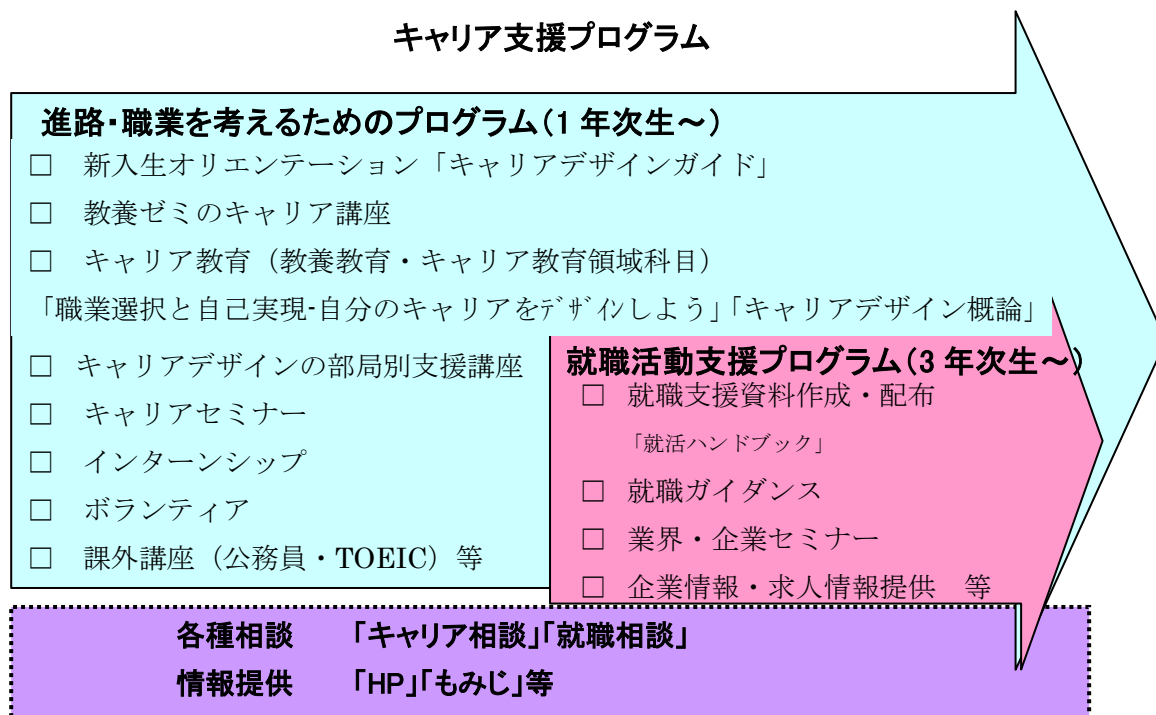
## ②導入経緯

- ・ 1993年頃から、いわゆる就職氷河期にあたる時期に突入し、広島大学でも学部卒業生の就職率の低下が問題視されていた。また、1995年に医学部・歯学部を除く全学部が、周りを山々に囲まれた閑静な新キャンパス（東広島市）に移設を完了し、都市圏へのアクセスの難しさが指摘された。さらに、就職協定の廃止や採用方法の多様化等、大学の就職支援体制の見直しが必要となった。
- ・ 学長のリーダーシップのもと、社会のニーズに沿った優秀な学生を社会に送り出すため一貫した理念に基づく教育改革の必要性が指摘され、1998年5月に、全国の国立大学に先駆けて、全学的な就職支援組織として「学生就職センター」を開設した。
- ・ 当初より民間企業経験者を専任教授として迎え、教養教育として学生の職業意識啓発のための講義を実施していた。
- ・ 2004年の法人化を契機に、入学から将来に向けての学生のキャリアデザインを総合的に支援するため、「キャリアセンター」に改組・拡充した。現在の正式名称は「グローバルキャリアデザインセンター」である。

### （2）当該大学におけるキャリア教育の特徴（全体像）

- ・ グローバルキャリアデザインセンターでは、全学的なキャリア教育を実施している。その一方で、11学部を擁する総合大学として、各学部独自のキャリア教育に取り組んでいる。
- ・ 全学部・全学年に開かれている教養教育の中に「キャリア教育領域」を設け、「職業選択と自己実現—自分のキャリアをデザインしよう—」「キャリアデザイン概論」「ベンチャービジネス論」等の講座を開設している。これらの他に、各学部にて、キャリアに関する科目を20程度開設している。大学院向けのキャリアに関する科目も開設している。
- ・ 広島大学では、大学生活を通してどう生きるかを考えてほしいという願いから、1年次生から活用できる「進路・職業を考えるためのプログラム」と、卒業の前年次からの「就職活動支援プログラム」を企画・実施している。さらに、キャリア相談やWebサイトによる情報提供も積極的に行っている。
- ・ 入学式直後のオリエンテーションにおいてほとんどの学部で「キャリアガイダンス」を実施し、できるだけ早く自分の進路や将来について考えるよう促している。
- ・ センターの運営については、開設当初より学内の学部教員も委員とする「運営委員会」（2009年より「センター会議」）を設置している。2014年からはすべての学部から委員を出し、センターと学部の連携の強化、学部間での情報共有を目的とし、本学のキャリア教育及びキャリア支援のさらなる充実を目指している。
- ・ 実践的キャリア教育を実施するという観点から、専任教員は民間企業経験者を登用しており、社会の実態を学生に伝えることができる人材が担ってきた。

図表 広島大学 キャリア支援プログラム図



(出所) 広島大学 グローバルキャリアデザインセンターより

### 3. 特色あるキャリア教育プログラムについて

#### (1) 教養教育科目「キャリア教育領域」の概要

##### ①目的・位置づけ

- ・ 全学部・全学年に開かれている教養教育の中に「キャリア教育領域」を設け「職業選択と自己実現—自分のキャリアをデザインしよう—」「キャリアデザイン概論」「ベンチャービジネス論」等を開講している。

##### ②概要（構成）

- ・ キャリア教育領域の科目の内、グローバルキャリアデザインセンターで所管する科目の概要は下表のとおりである。

科目名（テーマ）	配当年次	時間数	単位数	クラス数	概要
職業選択と自己実現-自分のキャリアをデザインしよう-	全学年・春/秋	15週	2	3	キャリアデザインを通して、大学での学びや大学生活の過ごし方を考える
キャリアデザイン概論	全学年・春/秋	15週	2	3	社会で必要なスキルや能力の開発／「学ぶ」ことと「働く」こと関係性の理解

- ・ 上表の他に、学部生向け集中講義として、「実践フロンティアプログラム」、「地域社会探検プロジェクト—ボランティアを体験してみよう—」、大学院生向け集中講義として



「人文社会系キャリアデザインⅠ・Ⅱ」、「理工系キャリアデザイン1・2」、「ストレスマネジメント」を開設している。

### 1) 科目の内容

- ・ 「職業選択と自己実現—自分のキャリアをデザインしよう—」は、キャリアデザインを通して、大学での学びや大学生活の過ごし方を考えるものである。
- ・ 「キャリアデザイン概論」は、社会で必要なスキルや能力を開発するとともに、「学ぶ」ことと「働く」こと関係性を考えることを目指している。

### 2) 実施体制

- ・ 「職業選択と自己実現—自分のキャリアをデザインしよう—」は、東広島キャンパスで前期・後期各1授業、東千田キャンパスで前期1授業が開設されている。すべて同じ教員が担当している。
- ・ キャリアデザイン概論は、東広島キャンパスで前期・後期各1授業、東千田キャンパスで後期1授業が開設されている。前期と後期で異なる教員が計2名で担当している。

### 3) 対象者・受講者について

- ・ 全学年・全学部が開かれている授業ではあるが「職業選択と自己実現—自分のキャリアをデザインしよう—」及び「キャリアデザイン概論」は1・2年生の受講が8割を占める。2014年度、2科目6クラスの受講生数は、約500名であった。

## ③ 授業の内容

- ・ ここでは、「職業選択と自己実現—自分のキャリアをデザインしよう—」についての詳細を記載する。

### 1) アウトライン・概要

名称	「職業選択と自己実現—自分のキャリアをデザインしよう—」
開講学部	全学部
正課・非正課の別	正課（全学部で・一部学部で） ・ 非正課
必修・選択の別	必修 ・ 選択
配当年次・学期	全学年・前期／後期
時間数	15週
単位数	2単位
履修者数	約300名（2014年度）
クラス数	3クラス（前期2クラス、後期1クラス）
担当者・人数	専任教員（実1名）
実施主体	教学・キャリアセンター

## 2) 授業の内容や取組の詳細

- ・ 授業の目標は大きく2点ある。
  1. 「自己理解」と「社会環境理解」を通して、自分自身のキャリアをデザインする。
  2. グループワークを通して、コミュニケーション力や課題発見解決力、チームワーク力等の「社会人基礎力」を養成する。
- ・ 「自己理解」に向けて2つのアプローチ方法を採用している。心理学的アプローチでは簡単なチェックリストの実施、社会学的アプローチではグループワークを通して、対人関係の中での自己に気づかせる方法を採用している。「社会環境理解」に向けては、ビデオ視聴、社会人基礎力に関する講義、フリーターについての話し合い等を実施している。
- ・ **Project-Based-Learning (PBL)** として、5人程度のグループを作り、内定を得ている学部4年生や大学院修士2年生へのインタビューを実施することを課している。まず、グループの一人ひとりが知り合いの先輩に話を聞き、その情報をグループで共有し、そこからさらに1人の先輩にフォーカスして、再インタビューを行う。インタビューの内容は、進路先、進路先決定の理由、進路先でやりたいこと、学生時代に力を入れたこと、学生時代にすべきことなど。こうした深堀を通して、働くとはどういうことか、学生から社会人になるとはどういうことか等について自分のこととして考えることを促すことを狙いとしている。
- ・ 「私の履歴書」の講演者は、大学教員の繋がりで著名人を招いている。また、若手の卒業生の講話も設定している。講話前には、講師情報の収集や、どのような質問をしたいかを考えさせ、講話後に感想を書かせている。
- ・ 成績評価は、試験は実施せず、毎授業時のリアクションペーパー (A5 サイズ)、グループ発表、最終レポートに基づく。リアクションペーパーに対しては教員側からコメントを付けてフィードバックを行っている。
- ・ 本授業の効果測定としては、次の2つを実施している。1点目は、「社会人基礎力」に関するチェックリストを2回目と最終の授業で実施し、ポイントの変化を把握すること。2点目は、初回の授業で各学生が記述した目標をどの程度実施できたか、また各自が進路及び将来についてどの程度具体的に考え取り組みを始められるかに着目することである。
- ・ 第1回の授業時に、学生に対して、本授業の履修目的や本授業に求めるものを書かせる。それによって焦点を置く部分など、クラスにより微調整を行っている。
- ・ 全学部・全学年向けに開講しているため、普段かかわることの少ない他学部・他学年の学生とグループワークを行うことによって、異なる考え方に触れたり、刺激を受けたりすることも本授業の効果といえる。
- ・ 教育学部の学生の中には、将来自らが教員になった際に、キャリア教育の授業を実施する上での参考とするために受講している学生も一定数いる。テキストの中にはキャリア

理論を一覧としてまとめて紹介している。

- ・ 全 15 回の授業概要（タイトル）は以下の通り。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. イントロダクション</li><li>&lt;自己理解&gt;</li><li>2. 自分自身を知る 1 心理学的アプローチ</li><li>3. 自分自身を知る 1 社会的アプローチ</li><li>4. 先輩へのインタビュー</li><li>&lt;社会環境理解&gt;</li><li>5. ライフプラン 1 「恋愛」と「結婚」</li><li>6. フリーター・ニート あなたはどう考える</li><li>7. ライフプラン 2 「仕事・職業」社会が求める人材像</li><li>8. ワークライフバランスとジェンダー視点</li><li>9. 先輩へのインタビュー グループ発表</li><li>&lt;キャリアデザインの実践&gt;</li><li>10. キャリアデザイン理論の概要</li><li>11. コミュニケーションと自己表現力</li><li>12. 社会で活躍する人の話を聞くー私の履歴書ー 1</li><li>13. 社会で活躍する人の話を聞くー私の履歴書ー 2</li><li>14. 自分自身のキャリアデザイン</li><li>15. まとめ</li></ol> |
|--|

### 3) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「私の履歴書」の授業回で、著名人を講演者として招聘。また、若手の先輩の講話の回も設けている。</li><li>・ 内定を得ている学部 4 年生や大学院修士 2 年生へのインタビューを実施。進路先、進路先決定の理由、進路先でやりたいこと、学生時代に力を入れたこと、学生時代にすべきことなどを聞く。</li><li>・ 最も身近な社会人である学生自身の保護者へのインタビューも取り入れている。</li></ul> |
|--|

### 4) 授業で取り入れているツール

#### ○既存のもの

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ テキスト：森玲子,2010 『キャリアデザインノート 第四版』（広島大学キャリアセンター発行）</li><li>・ （以前はキャリアマトリクスも使用していた）</li></ul> |
|---|

#### ○独自開発のもの

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ チェックリスト</li><li>・ エゴグラム、ジョハリの窓、ホランドの 6 角形モデルなどを取り入れた教材</li></ul> |
|--|

## 4. 課題・今後の方針

### (1) 総論

- ・ 総合大学として、すべての学部で一律のキャリア教育に取り組む事は現実的ではないのが実状である。しかしながら、学生個々人のキャリア発達を考えた場合、必要とするキャリア教育や支援がいつでもどこでも受けられる状況を創ることが求められているといえる。
- ・ 大学から社会への移行（トランジション）という視点から、在学中の地域ボランティアやインターンシップへの参画をさらに積極的に進めることが求められている。そのことが、地域の活性化に貢献できるとともに、グローバルにも活躍できる人材育成につながると考えられる
- ・ 各学部で各専門について深く学習することは、それらの知識や経験を社会でどう活かすかを考えるきっかけともなる。そのような取組は、各学部において充分広がってきており、教養教育におけるキャリア教育科目の受講のみが、学生に必要なものとはいえなくなってきている。学生個々人が必要に応じ、自分の専攻と生き方を結び付けて考えることが必要ではないかと感じている。

### (2) その他

- ・ キャリア教育は、講義・演習・グループワークといった全体での取組にとどまらず、学生一人ひとりの抱える課題に向き合うことが求められている。オフィスアワーを利用して個別面談を実施したり、コメントで語りかけたりなどの取組をさらに充実させたい。
- ・ 広島大学では、今後特に大学院生のキャリア教育・キャリア支援に注力したいと考えている。より専門的な知識を身に付けた学生たちが、それらの能力を活かした進路選択ができるよう、インターンシップのさらなる充実にも取り組む必要があると考える。総合大学の強みを活かして、未だ活用・連携しきれていない力を発掘して、厚みのある教育・支援体制を築いていきたい。

### 事例3 法政大学（私立）

#### 1. 大学概要

設立主体	国公立 ・ <b>私立</b>
所在地（本部）	東京都千代田区富士見2丁目17番1号
大学設置年、創立年	設置：1920年 創立：1880年
学部・キャンパス	<b>文系</b> ・ <b>理系</b> （学部数：15学部、3キャンパス） ＜市ヶ谷キャンパス＞ 法学部、文学部、経営学部、国際文化学部、人間環境学部、キャリアデザイン学部、デザイン工学部、GIS（グローバル教養学部） ＜多摩キャンパス＞ 経済学部、社会学部、現代福祉学部、スポーツ健康学部 ＜小金井キャンパス＞ デザイン工学部、情報科学部、理工学部、生命科学部
学生数（学部）	27,115名（2013年5月1日現在）

（2014年9月16日現在）

#### 2. キャリア教育への取組状況

##### （1）キャリア教育についての取組方針、導入の背景等

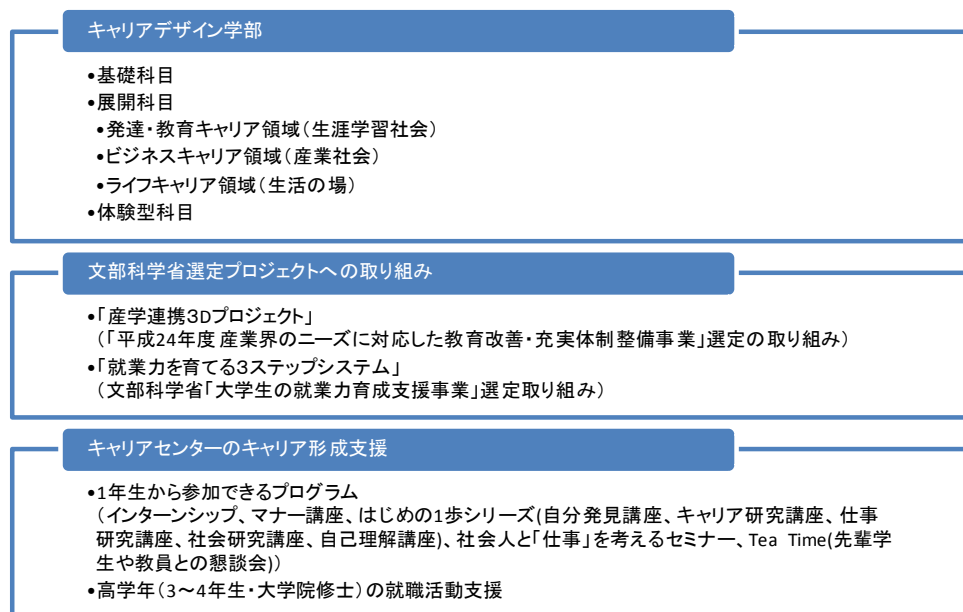
###### ①理念、取組方針

- ・ 法政大学では、「キャリアとは自分らしい生き方である」ととらえ、入学時から全学生を対象にキャリア形成をきめ細かくサポートできるようさまざまな支援を実施している。
- ・ 従来の就職部は職員のみでの組織だったが、教学サイドとの連携を目指し、職員部長に加え、教員側から教育部長（センター長・副センター長）を出すとともに、各学部から委員1名を選出し、キャリア支援教員連絡会議を構成。連絡会議を年に数回持ち、認識の共有と全体の統一を図っている。

###### ②導入経緯

- ・ 2005年には、従来の就職部を改組してキャリアセンターを設置し、総合的なキャリア支援プログラムを展開してきた。
- ・ そもそも、法政大学がキャリア教育に取り組んだきっかけは、①大学進学率の上昇等に伴い、学生の質が多様化する中で、学生の実態と企業が求める人物像に大きな乖離があり、それを埋める必要があると感じたため、②大学の授業には、キャリア形成に役立つ部分が含まれていることを教員に理解してもらい、それを意識した授業展開を進めていくことが必要だと考えたためという2点にまとめられる。

図表 法政大学のキャリア教育の全体像



(資料) 法政大学 HP およびキャリアデザイン学部パンフレット 2014 年版より作成  
(<http://www.hosei.ac.jp/careershien/careerdesign.html>)  
(<http://www.hosei.ac.jp/documents/gakubu/careerdesign/shokai/gakusei/pamphlet2014.pdf>)

## (2) 当該大学におけるキャリア教育の特徴(全体像)

### 1) キャリアデザイン学部の設置

- 2001 年より、担当理事の私的懇談会等での検討を開始し、2003 年に、日本で初めてキャリアデザインを専攻とする、キャリアデザイン学部を設置した。働き方や生き方が変化し多様化している現在、自分自身のキャリアデザインはもちろんのこと、他者のキャリアデザインを支援する専門家が求められているという認識の下、設置している。
- 「キャリア」を、職業キャリアを含めた「人の生涯・生き方」ととらえ、それを設計することを「キャリアデザイン」と定義している。
- 2013 年 5 月 1 日時点で、同学部学生数は、4 学年合計 1,192 名。

図表 カリキュラムの全体像



(出所) キャリアデザイン学部パンフレット 2014 年版

( <http://www.hosei.ac.jp/documents/gakubu/careerdesign/shokai/gakusei/pamphlet2014.pdf> )

## 2) 「産学連携3D教育プロジェクト」(後の3. で詳述)

- ・ 文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」に採択され、2010、11 年度に実施した、「就業力を育てる3ステップ事業」が元となっている。
- ・ 同事業では、就業力を (a) 文書作成力、(b) 情報収集・分析力、(c) 状況判断・行動力の3点からとらえ、高校生から大学4年次までを「気づき」「成長」「発展」の3段階 (3ステップ) に分けて、自立型人材の育成を目指した。

## 3) キャリアセンターの取組

- ・ 3キャンパスそれぞれにキャリアセンターを設置している。キャリアセンターでは、キャリア形成支援を、3年次から始まる就職活動支援という狭い概念には限定せず、入学時から全学年を対象に、キャリア形成のサポートを実施している。
- ・ 1年次から参加できるプログラムとして、マナー講座、社会人と「仕事」を考えるセミナー、インターンシップ (約2週間) などを準備し、「働くこと」「仕事について」「社会とは」「自分とは」を考える機会を設けている。
- ・ 大学3、4年生および大学院生には、就職ガイダンスや学内合同説明会、エントリーシート・フォローガイダンス、模擬面接会、内定者報告会などのプログラムを準備している。

## 3. 特色あるキャリア教育プログラムについて

ここでは当該大学のキャリア教育プログラムのうち、「産学連携3D教育プロジェクト」を取り上げ、その内容や取り組みの工夫について紹介する。

図表 産学連携 3D 教育プロジェクト



(出所) 産学連携 3D 教育プロジェクト特設サイト (<http://3dep.hosei.ac.jp/>)

## (1) 「産学連携 3D 教育プロジェクト」の概要

### ①目的・位置づけ

#### 1)導入の背景

- ・ 文部科学省「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)に、法政大学を含む18大学による「首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善」が採択され、取組を開始した。
- ・ 大学は、講義やゼミ、課外活動において職業人として必要とされる能力を身につける教育を行っており、大学での学びは働く力の育成に大いに役立っている。しかし、多くの教員はこのことに気づいておらず、学生に伝えることができていない、という点が当初の問題意識であった。
- ・ そもそも、本学建学の精神は、「法律の実務家を育てる」というもので、元々キャリア教育的な要素が含まれているように、本来大学が有している資源を最大限に活用することを強く意識している。
- ・ キャリアデザイン学部の学生に対しては手厚いキャリア支援を実施していたものの、他の学部の学生にも、キャリア支援を拡充すべきとの認識が問題意識としてあった。

#### 2)導入の目的・位置づけ

- ・ 大学生として習得すべき能力の内容と水準を明確にすることを目的として、通常の授業の内容の中で、就業力のどの部分と関連があるのかを示しながら授業を行い、「働く力」の全国標準を作ることを目標と設定している。
- ・ キャリアデザイン学部とキャリアセンターとの間にあって、学部横断的に、キャリアに関する啓蒙活動を行っているという位置づけになる。



## ②概要（構成）

- ・ 産学連携 3D 教育プロジェクトは、大きく以下の 3 本柱で構成される。
  1. Learning : 正課科目・正課外科目の実施
  2. Practice : 新しい形のインターンシップ
  3. Testing : 働く力測定アセスメントの開発

## （２）正課科目の実施について

### ①目的・位置づけ

- ・ 本プロジェクト実施に伴い、正課科目として合計 16 科目（2014 年度）が開設されている。本プロジェクトを主催している総長室企画・戦略本部（以下、本部と略記）の特任講師による授業が中心となっている。これらに加えて、主催学部が異なる科目があり、それぞれの学部教員が授業を担当する。具体的には、文学部、経営学部、人間環境学部、現代福祉学部、スポーツ健康学部、GIS が担当している。
- ・ 大別すると、本部所属の特任講師が基礎科目を担当し、各学部所属の教員が専門科目を担当している。履修制限をかけず公開科目としている科目が 7 科目、市ヶ谷キャンパス文系 7 学部の学生のみが履修可能な科目が 4 科目（すべて基礎科目）、学部別に履修制限をかけている科目が 5 科目となっている。
- ・ 同じ授業で、異なる教員による複数クラスが開設されている場合、最終的に目指す目標は同じではあるが、それぞれの教員によって授業内容や使用する教材等は異なる。

## ②授業の内容：キャリアデザイン入門（正課科目、A 教員担当分）

### 1)アウトライン・概要

名称	「キャリアデザイン入門」
開講学部	市ヶ谷キャンパス文系 7 学部
正課・非正課の別	正課（全学部で、 <u>一部学部で</u> ） ・ 非正課
必修・選択の別	必修 ・ <u>選択</u>
配当年次・学期	1 学年・春学期
時間数	15 週
単位数	2 単位
履修者数	約 970 名（今年度）
クラス数	6 クラス
担当者・人数	専任教員（延べ 6 名・実 3 名）
実施主体	<u>教学</u> ・ キャリアセンター（事務部門）

#### ー授業の狙い

- ・ 「人と交わる」ことと「現場を知る」ことを通して、自分を知る・自分を認めることが、キャリア教育の根幹にある目的であり、本授業もその目的に沿って展開している。

- ・ 授業の狙いとして、①進路を問わず、将来に役立つことを今から知っておく、②社会の実情を知り、そこで求められる能力を意識する、③自分で考える、現場の声を聞くなど参加型授業の形態をとっていることの3点が挙げられる。
- ・ 授業の到達点として、①人生という一大事業を経営しているのは自分自身である、②人と話すことで、自分の中に隠れている自分に会うことができる、③「今がいちばんいい」と言える人生を歩むことの3点を掲げている。

## 2) 授業の内容や取組の詳細

- ・ 参加型授業という設計の下、全15回の授業で、毎回グループワークを実施する。
- ・ 6クラスのうち、最大約530名の履修者があるクラスがあり、大きな講堂で授業を実施している。このクラスの最終試験受験者は、履修者の約90%に上り、最終試験受験者の平均出席率は95%に達している。
- ・ イントロダクションとまとめを除いた、全13回の授業内容は、テキストを用いた授業(5回)、外部講師の講話を聞き、ビジネス現場の実態を知る授業(1回)、教材DVDで仕事の現場を知る(3回)、グループワークを通じて、他者の考えを聞き自分を知ることの主眼を置いた授業(4回)となっている。
- ・ 毎回の授業で、リアクションペーパーを提出させている。履修者が多いクラスは500人以上にもなるが、全員分を毎回採点している。
- ・ 成績評価は、リアクションペーパー(60点)、期末テスト(40点)を合計してつけている。リアクションペーパーは、授業を聞いた上で「自分の考え」があることを原則としており、記載内容に基づき5点、3点、1点で採点している。

## 3) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・ テキストを使用する授業では、ただテキストを読み進めるのではなく、テキストを基に、企業の現場の実態など、テキストには記載されていない+αの部分に関して、説明を加えていく形をとっている。
- ・ 教材ビデオを用いて、座学では把握しづらい、実際に働く場面について実感させることを促している。

## 4) 授業で取り入れているツール

### ○既存のもの

- ・ テキスト：有田五郎他, 2009『実学 キャリア入門：社会人力を体感する』学文社。

### ○独自開発のもの

- ・ 働く力教材ビデオ(詳細後述)
- ・ リアクションペーパー

## (参考) 働く力教材ビデオ

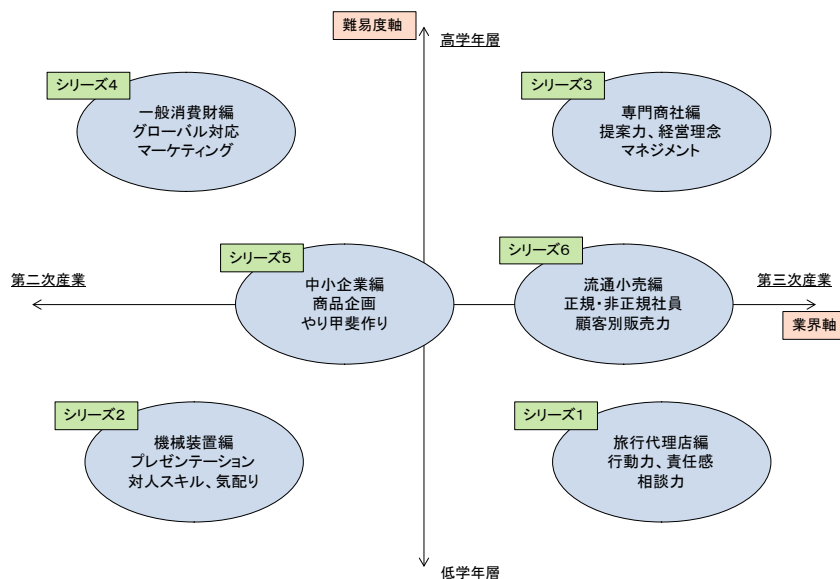
### <教材ビデオ製作の狙い>

- ・ 具体的な仕事の内容を題材とすることで、学生に働く場面を実感させ、座学では体感しにくい「働く力」の理解の促進を図る。
- ・ 大学連携（水平協力）による教材開発のメソッド、運用ノウハウの共有。
- ・ 産学連携（垂直協力）による人材育成メソッド、実際の仕事例提供による人材像を共有し、企業の業界／職業理解・新人研修にも利用可能性を開く。

### <製作物>

- ・ 2011年度から3年間で、計6本のビデオ教材を製作。企業におけるケーススタディを映像化したもの（シリーズ1,3,5）と、シナリオがあり、それをドラマ化したもの（シリーズ2,4,6）の2系統があり、以下の図のような位置づけになっている。
- ・ ビデオのテーマは、法政大学の学生が多く就職する業種・職種を主に取り上げている。
- ・ より多くの教職員にビデオ教材を利用してもらうために、授業での指導のポイントなどをまとめた「ビデオ教材の活用法」も2013年度に製作した。
- ・ 2014年度は、シリーズ7（工学系）、シリーズ8（販売企画）を製作予定。

図表 ビデオ教材の位置づけ



(資料)「産学連携 3D 教育プロジェクト ビデオ教材研究会」資料を基に、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングにて作成

### <使用例>

- ・ キャリアデザイン入門など正課科目内での使用。
- ・ 学外への出前授業での使用。
- ・ 学内において他の正課科目休講時に、教員側から依頼があった場合、休講を埋め合わせる形での学内出前授業での使用。
- ・ 学外にも配布し、就職セミナーなどにおいて使用されている例もある。

学内外累計 121 回、延べ 10,121 人の受講者にビデオ教材を用いた講義を開催した  
(2012 年 5 月～2015 年 1 月)。

### ③授業の内容：キャリアデザイン入門（正課科目、B 教員担当分）

#### 1) アウトライン・概要

- ・ 上記、(2) のキャリアデザイン入門（A 教員担当分）と同様  
ー授業の狙い
- ・ 授業を設計するにあたり、学生が大学で身につけるアカデミックスキルこそ、社会で通用する力であるが、教員・学生・企業担当者がその事実気づいていないという危惧が前提にあった。大学が普段開設している授業をベースに、それを社会に通用する形に応用していくことを念頭に取り組んでいる。
- ・ キャリア教育とは、大学での学びのなかから、社会と関連がある部分を発見し、社会で役立つことを気づかせるものだととらえている。大学はただ知識を教えているだけではなく、そこで得られる知識やアカデミックスキルは、社会のさまざまなところで活用できることを一番に伝えたいと考えている。

#### 2) 授業の内容や取組の詳細

- ・ 授業の出発点として、「大学とは何か」ということから議論を開始し、大学という場所はそのようなスキルを身につける場所なのかを考えさせることから始めている。
- ・ 毎授業の終わりに、リアクションペーパー（A4 用紙 1 枚）を徹底的に書かせており、それを採点している。採点の基準として、分量・見やすさ・漢字の使用・授業を聞いた上で「自分の考え」があること・事実+意見があること・前向きであること・品格があることの 7 項目を設けている。
- ・ 採点を行ったリアクションペーパーは、コメントを付けて返却をしている。その後、自分自身で書いたリアクションペーパーに対して、自分で評価をつけさせ、なぜ「そのような自己評価を下したのか」についてもレポートを課す。さらに、リアクションペーパーの自己評価の結果を収集してデータ化し、それも学生に共有している。
- ・ 授業アンケートの結果から、思考力・分析する力・新しい発見・視点を得たという点に関して、他の授業と比較して、本授業履修者が伸びたと感じている点である。

#### 3) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・ 教材ビデオを用いて、座学では把握しづらい、実際に働く場面について実感させることを促している。
- ・ リアルタイム・コミュニケーションを重要視しており、授業担当者から学生への質問や問いかけを行い、自分の意見を明確に伝える訓練をしている。また、板書をノートに写す時間は敢えて設けておらず、授業を聞きながらメモを取る、積極的に意見を出

して授業へ参加する、他人の意見に耳を傾けるといったマルチタスクをこなせるようになることを課題としている。こうした授業スタイルをとることで、実際に社会人になったときをイメージした訓練の意味合いも持たせている。

- ・ 自分自身で書いたリアクションペーパーに対して、自己評価を行わせると、自分自身を客観視することができる。さらに、リアクションペーパーにコメントを付けて返却することを通して、読み手（主に企業を想定）はどのような観点で文章を評価しているのかを意識付けさせている

#### 4) 授業で取り入れているツール

##### ○既存のもの

- ・ 参考文献：武内清編,2003,『キャンパスライフの今』玉川大学出版部
- ・ 参考資料：武内清(研究代表),2009,『キャンパスライフと大学の教育力』(平成 19-21 年度文部科学省研究補助金報告書)

##### ○独自開発のもの

- ・ 働く力教材ビデオ
- ・ リアクションペーパー

### (3) 正課外科目の実施について

#### ①目的・位置づけ

##### ○正課科目と正課外科目の違い

- ・ 正課科目の場合、キャリア教育とは、就職準備や就職のためのガイダンスではなく、広い意味で自分の将来やキャリアのことを考えることを目的としている。
- ・ 一方で、正課外科目は、個々人の目的・方針に則って、就職準備として位置づけて対応している現状がある。時期によっては、就職活動に特化した取組も実施している。
- ・ 正課外科目は、大学での学びが社会でどのように役立つかという視点というよりも、実際に社会で求められる能力やスキルを先に伝え、それをいかに修得するかを主眼に置いている。そのため、正課外科目は、正課科目ほど、学習内容の社会との繋がりを意識させるような設計にはなっていない。また、正課外の取組のため、比較的自由度の高い取組を行えるという側面もある。

#### ②実施内容

##### オープンキャンバスでの保護者向け説明会の実施

- ・ 2014 年度は、全 3 回のオープンキャンバスで各回 45 分間、200 人収容可能な教室において、保護者向け説明会を実施している。
- ・ 産学連携 3D 教育プロジェクト本部の特任講師により、「大学の学びは『働く力』に直

結する」というタイトルで、本学が進めるキャリア教育の内容を紹介する。キャリアデザイン入門の授業内容等に加え、社会が求める人材等についても解説している。

#### **L ステゼミ（学習ステーション）の実施**

- ・ 2014年度は、上半期に2回開催（昼休みの30分間を活用）。下半期にも開催予定。
- ・ 『働く力』をUPさせる文章作成講座」というタイトルの下、エントリーシートの質問事項に対して、自分はどのようなネタを持っており、そのネタをどのように文章化すると良いのかといった勉強会が主な内容になっている。
- ・ 企業目線で、「どのようなエントリーシートなら読んでもらえるか、良いと思ってもらえるか」という視点から考えさせ、結論から書き出すことや実際に企業に就職した際にやりたいことを具体的に書き出すことなどを指導している。

#### **就業力養成ゼミの実施**

- ・ 単位化していない講座ではあるが、2014年度は9月から2015年1月まで半期にわたり授業時間を使って行った。学年学部を問わず参加可能。
- ・ 産学連携 3D 教育プロジェクト本部の特任講師2名が、市ヶ谷キャンパスと多摩キャンパスをそれぞれ担当し、「働く力」を養うための様々な課題に対して、グループワーク形式で取り組む予定をしている。
- ・ 市ヶ谷キャンパスでのゼミでは、企業との連携を図りながら、企業への見学や、企業の方を審査員としたビジネスコンテストなども実施している。コンテストのお題は企業の方から出してもらおう形をとり、プロジェクト・ベースド・ラーニングの形態をとっている。
- ・ 毎年、約10～30名程度の学生の参加がある。

#### **（４）新しい形のインターンシップについて**

- ・ インターンシップを「共働実習」ととらえ直し、学生と企業双方にメリットを見出せるようなインターンシップを開発し、実施することを基本方針としている。全学部全学生を対象として実施している。

##### **①実施内容**

#### **「企画販売インターンシップ」（通年）**

- ・ アパレル商材を中心に、企画立案、復職販売（仮店舗販売）運営を行う。企画～仕入～販売～決算という一連の流れを学生に経験させる。

#### **「新しいビジネスモデルや新商品開発の提案」（秋学期）**

- ・ 旅行用品・文房具を扱う企業に協賛してもらい、新しいビジネスモデルや新商品開発の提案をコンテスト形式で実施する。アイデアコンテストに終始することを避けるため、資金調達から始まる資金の流れなどの学習も取り入れる。

#### **「中小企業での育成型インターンシップ」（秋学期）**

- ・ 定期的に新卒採用を実施していない企業に、インターンシップとして、毎週定期的に

学生を派遣し、指導社員に同行しながら、企業の具体的な問題の解決にあたる。

### （参考）働く力測定アセスメント（HAT）

#### <開発経緯>

- ・ 既存のアセスメントツールは、低価格で短時間に終わる簡便なものか、非常に丁寧な測定結果が得られるものの高価で長時間を要するものに二極化しているため、その中間に位置づけられるようなアセスメントツールづくりに取り組んだ。
- ・ 「ペーパーテスト」と「ビジネスゲーム」を組み合わせ、能力と特性という2つの観点から働く力を診断するアセスメントツールを独自に開発した。

#### <内容>

- ・ ペーパーテストは、筆記試験（選択問題 61 問と記述問題 13 問）、ヒアリング試験 2 問、計 76 問を 80 分で実施している。
- ・ ビジネスゲームは、2～5名 1 チーム、90 分で実施され、他のチームとは同じ会社の他支店で、会社全体の目標を達成するために協力しつつ、最終的な利益額を競い合う。

#### <アセスメント結果・指標>

- ・ (A) 文章作成力  
(下位概念：要点メモ力、記録作成力、文意把握力、文章構成力、文書力)
- ・ (B) 情報収集・分析・発想力  
(下位概念：情報源把握力、情報収集力、情報価値判断力、情報発信力)
- ・ (C) 状況判断・行動力  
(下位概念：状況判断力、状況対応力、行動力)

の3項目が設定され、(A)～(C)それぞれについて、レーダーチャートでアセスメント結果を示す。

- ・ さらに、能力と特性をそれぞれ横軸・縦軸に取り、(1) 能力高・特性高：強みゾーン、(2) 能力高・特性低：意識改善ゾーン、(3) 能力低・特性高：訓練ゾーン、(4) 能力低・特性低：訓練・意識改善ゾーンの4象限に、上記の(A)～(C)の3項目をプロットして示す。

#### <使用例>

- ・ 基本的には、受験希望者を募集して行っている。学外でも実施しており、運用開始1年で、延べ935人の学生が受験した（他大学の学生も含む）。
- ・ 「キャリアデザイン演習」という授業でも実施している。
- ・ 受験料は、文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に基づく支援で賄い、現在のところ学生には無料で実施している。

#### <ツール導入後明らかになったこと>

- ・ 「働く力」は大学1～3年生はあまり伸びないが、4年生で伸びるという結果が得られている。各所属のゼミでの活動と、就職活動の経験が、「働く力」の伸長に寄与して

いるのではないかと考えられる。

<今後の課題>

- ・ 次年度までに、キャリア教育科目の履修の有無、他に履修した科目、各授業の成績、就職先、といった項目別にアセスメントの結果をデータ化し、より精度を上げる。

#### 4. 課題・今後の方針

- ・ 本プロジェクト実施の契機となった、文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」が、2014年度末で終了するため、文部科学省による支援は来年度以降得られない。ただし、キャリア教育の必要性の社会的な高まりと、産学連携 3D 教育プロジェクトの有用性が評価され、次年度以降も継続することとなった。
- ・ ただし、予算面での問題は抱えており、働く力教材ビデオの提供や働く力測定アセスメントの受験を有料化するなどの可能性もある。



## 事例4 京都産業大学（私立）

### 1. 大学概要

設立主体	国公立 ・ 私立
所在地（本部）	京都府北区上賀茂本山
大学設置年、創立年	創立：1965年
学部・キャンパス	文系 ・ 理系 （学部数：9学部、1キャンパス） 経済学部、経営学部、法学部、外国語学部、文化学部、理学部、工学部、コンピュータ理工学部、総合生命科学部
学生数（学部）	12,843名（2014年5月1日現在）

（2015年2月18日現在）

### 2. キャリア教育への取組状況

#### （1）キャリア教育についての取組方針、導入の背景等

##### ①理念、取組方針

- ・ 教養教育と専門教育に立脚したキャリア形成支援を、実社会と連携させながら、大学の教育システム全体の中に取り込んでいくという理念の下、取組を進めてきた。
- ・ 大学内の教育を通していかにキャリア形成支援を行うかが問題関心の中心にあるため、就職支援セミナー等を外部に委託するだけの取組は基本的には行っていない。
- ・ そもそも、建学の精神にも、将来の社会を担って立つ人材を育成することを掲げている。創設者の荒木俊馬氏は、「産業」を「むすびわざ」と読ませ、大学教育を社会の営みに結びつけるものとして位置づけており、これは、モノ、コト、ヒトを新しい発想で結びつけ、新奇の価値を社会に産み出すことを意味している。
- ・ 「一拠点総合大学」であり、上賀茂キャンパス内で全ての取組が行えることから、4年間通して一元的に全学共通教養科目としてキャリア教育を実施し、学生にとってもアクセスしやすい環境を整えている。

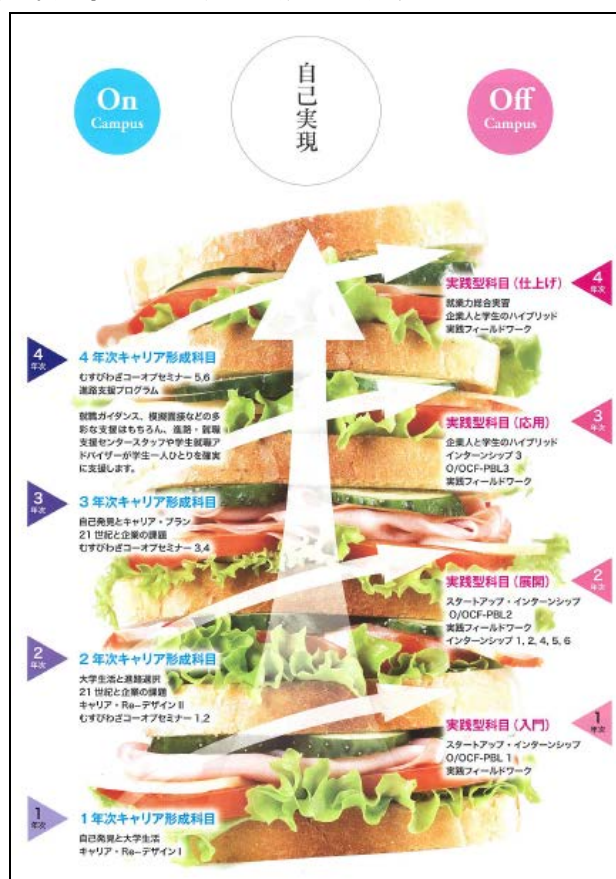
##### ②導入経緯

- ・ 本格的なキャリア教育は、2002年の独自開拓のインターンシップの導入に始まる。
- ・ キャリア教育の取組開始に際し、「根幹的实力」として、ヒューマンスキル（対人折衝能力・豊かな人間的能力）、コンセプチュアルスキル（概念的・論理的能力）、テクニカルスキル（技術的・実践的能力）を設定し、これらの能力を学生が身につけて卒業していくことを、当初の目標として定めた。
- ・ キャリア形成支援に係るあらゆる取組は全学部に関している。学部学科を問わないことで、様々な学生が集まり、交流が生まれ、それが学びへと連続性を持っている面がある。

## (2) 当該大学におけるキャリア教育の特徴(全体像)

- ・ 社会に出てから事後的に感じる「学びの発見」を、できる限り在学中に気づかせたいという狙いから、オン・キャンパスとオフ・キャンパスの往復を繰り返して(=「サンドイッチ方式」)、学びを深層化させようとしている。
- ・ 2013年度は、全19科目を延べ4,415名が履修した。2014年度は、21科目を開講している。
- ・ 従来の専門教育など定形型教育で養われる「ハードスキル」と、インターンシップ・コーオプ教育など実践系のキャリア形成支援科目(非定形型教育)の中で養われる「ソフトスキル」の融合を目指している。

図表 京都産業大学 キャリア形成プログラム 「サンドイッチ方式」図



(資料) 京都産業大学「キャリア形成支援プログラム 2014」より抜粋

## 3. 特色あるキャリア教育プログラムについて

### (1) オン・キャンパスでの「キャリア形成支援科目」について

#### ① 目的・位置づけ

- ・ 授業を開講した約10年前は、エントリーシートの書き方や面接の作法など、就職活動に直結するような内容が中心であった。しかし、就職支援系の内容のみでは不十分だとい

う認識に至り、数年前から、就職活動に焦点を当てた内容から、キャリア全体を考えさせるような授業内容に変更した。また、そうした内容に対応できるような教員を採用し、体制を整えてきた。

- ・ 多くの学生に受講してもらい、キャリアについて考えさせることが目的の一つである。今後の大学生活、さらに卒業後の進路を考える「動機づけ」という位置づけで取り組んでいる。
- ・ 体系立ったプログラムとして、履修のモデルケースのようなものは強く示してはおらず、各科目間は緩やかな繋がりとなっている。本来は、2年次以降のインターンシップの効果を高めるためにも、1年次でポータル科目を履修することを推奨している。
- ・ 1年次の「自己発見と大学生活」はポータル科目として位置づけ、できるだけ多くの学生が履修できるように、学部間で時間割の配置を調整し、また、入学者オリエンテーションなどの際に、履修するように呼びかけている。

## ②概要（構成）

- ・ 座学を中心とするオン・キャンパスの科目の概要は下表の通りである。

科目名（テーマ）	配当年次	時間数	単位数	クラス数	概要
自己発見と大学生活	1年次・春	15週	2	24	ポータル科目
大学生活と進路選択	2年次・春	15週	2	6	学生を取り巻く現実・問題の認識
自己発見とキャリア・プラン	3年次・春	15週	2	6	「働くこと」についての理解
21世紀と企業の課題	2,3年次・秋	15週	2	1	企業人の講演

### 1)科目の内容

- ・ 1年生向けに、ポータル科目として「自己発見と大学生活」を開講。大学という新しい環境への適応を支援し、キャリア・デザインの必要性を認識させることを目的としている。この授業では、保護者に対して仕事に係るインタビューを行わせ、仕事とは何か、社会で果たす役割とは何かを考えさせている。こうした自己理解や職業理解を通して、自分自身の生き方(Way of Living)を考えさせるという狙いが各授業の根底にある。2013年度は、1学年の約2/3（2,000名以上）が履修した。
- ・ 2年次の「大学生活と進路選択」は、これから学生たちが直面すると思われる複数の問題に向き合わせ、これからの生き方をリアルに考えさせている。問題と向き合うことによって学生を社会化させる（自分の個性に気づく、社会性を身につける、規範を身につける）ことを狙いとしている。
- ・ 2・3年生を対象とする「21世紀と企業の課題」は、産業界の第一線で活躍している卒業生をゲストスピーカーとして招聘し、業界の最前線の動向やこれからの社会における企業や職業人のあり方や課題、求められる戦略や必要とされる人材像について学ぶことを目指している。

## 2) 実施体制

- 「自己発見と大学生活」の担当教員は、すべて各学部所属の正規の教員を割り当て、毎年担当する教員をローテーションし、全学的な取組と位置づけている（全24名の教員が一人1クラスを担当）。そもそも大学として、教員に対して専門教育だけではなく、キャリア形成支援の必要性・大学として目指す方向性の共通認識を求めている。ただし、キャリア研究の専門ではない教員も授業を担当できるように、ポータル科目の「自己発見と大学生活」に関しては、授業カリキュラムや方法の提供、TAとして先輩学生からの協力などを行っている<sup>1</sup>。2年次以降の科目は、キャリアの研究を専門とする教員が担当している。

図表 京都産業大学 キャリア形成プログラム体系図



(資料) 京都産業大学「キャリア形成支援プログラム2014」より抜粋

<sup>1</sup> ファシリテーション・スキルの養成を目的として、学生・教員・職員すべての学内関係者に開かれた「F工房」を設置し、全学的な取組を行っている。

### ③授業の内容：「自己発見とキャリア・プラン」

#### 1)アウトライン・概要

名称	「自己発見とキャリア・プラン」
開講学部	全学部
正課・非正課の別	正課(全学部で・一部学部で) ・非正課
必修・選択の別	必修 ・ 選択
配当年次・学期	3 学年・春学期
時間数	15 週
単位数	2 単位
履修者数	約 800 名 (2013 年度)
クラス数	6 クラス
担当者・人数	専任教員 (実 3 名)
実施主体	教学・ キャリアセンター (事務部門)

#### 2)授業の内容や取組の詳細

- ・ 3 年次を対象とするオン・キャンパスの科目。「自己発見と大学生活」(1 年次)、「大学生活と進路選択」(2 年次)に続くものと位置づけている。
- ・ 大学卒業後、社会のなかでの自分が果たす役割を考えさせることを狙いの一つとしている。職業人としてのキャリア(ワークキャリア)だけではなく、親としての役割(教育など)、子どもとしての役割(介護など)など、ライフキャリアを考えさせ、「これからの生き方を問う」授業内容にしている。社会をみる「スコープ」(のぞき穴)を多く提供することを狙いとし、職業人として・市民として・家庭人として、それぞれの立場で大学卒業後、社会とどのように関わりをもっていくかを考えさせている。
- ・ 「今の情報」を学生に提供し考えさせる。今、世の中で起きている出来事や政策動向に加え、卒業生が職場で直面している問題、結婚、子育て、転職、親との死別など、現在～近い将来にかけて、学生を取り巻く現実を伝えて、そのなかでどのような働き方・生き方をしていくかを考えさせている。政府の政策や新たな動向、各種最新の統計データなどを組み合わせ授業で取り上げる。  
例えば、昨今、女性活躍推進が政策の主要テーマとして掲げられていることに関連させて、女子学生には、「(専業)主婦」という選択が、これからの時代いかにリスクのある生き方かということを強調して伝えている。一方、男子学生にも、女性の社会進出がより拡大していくなかで、どのような役割が求められるのかを考えさせている。
- ・ 内定を得るためのハウツー授業ではなく、人生全体のなかで「働く」ということを考えさせ、そのなかのイベントの一つである就職活動について、リアルに考えさせる機会を与えることを目的としている。

- ・ 毎回提出を求める小レポート（50%）、筆記試験・提出課題（50%）等で総合的に評価。
- ・ 全15回の授業概要（タイトル）は以下の通り。

1. イントロダクション
2. 進路適性検査「Career Approach」受検
3. 進路選択とキャリアプラン～就職活動はキャリアプランニングの手段～
4. 目標の力
5. キャリアとは、プランとは
6. キャリアプランニングの定義とキャリアマインド
7. 先輩体験談①（大学を卒業し、社会人として働く先輩との座談会）
8. 適性検査の活かし方—自己理解はなぜ必要か
9. 何故働くのか—3つの覚悟
10. 人材開発とビジネススキル
11. 営業の仕事
12. 企業の基本的な仕事の仕組みと企業情報
13. 先輩体験談②（就職活動に焦点当てた、先輩との座談会）
14. 知っておきたいキャリア理論（これまでの授業内容と関連するキャリア理論を紹介）
15. まとめ 筆記試験、課題提出

### 3) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・ 大学卒業後、社会のなかで自分が果たす役割（職業人としての役割に限らず）を考えさせている。
- ・ 自分が働くことについて具体的なイメージを持ち、キャリアをプランするとはどのようなことか理解することを到達目標としている。さらに、自分とは何者かを前向きに検討し、進路選択に必要な基本的な心構えを持つとともに、キャリア理論を通して、就職活動とは何かを理論的に理解することも到達目標の一つとしている。
- ・ 先輩との座談会、企業の基本的な仕事の仕組みと企業情報についての授業、営業の仕事についての授業などを取り入れている。
- ・ キャリアに関する理論や論文の紹介もするが、内容が難しく、現実離れしてしまうため、学生を取り巻く現実をみせることを意識した授業内容にしている。とはいえ、大学でキャリアに関する授業をするからには、根底にある理論や知識は絶対的に必要。
- ・ 座学が中心で、テキストに沿う形で講義を中心に進めるが、テーマに応じて、ワークを取り入れながら実施する。

### 4) 授業で取り入れているツール

#### ○既存のもの

- ・ 進路適性検査「Career Approach」
- ・ テキスト：東田晋三, 2008 『自分の説明書の作り方 2010 —就職活動を貴重な体験とするためのキャリアプランニングのススメ』近代科学社。

#### ○独自開発のもの

- ・ なし

## (2) オフ・キャンパスでの「キャリア形成支援科目」について

### ①目的・位置づけ

- ・ (1) のオン・キャンパスの科目と、オフ・キャンパスの科目との往復を繰り返して (=「サンドイッチ方式」)、学びを深層化させる狙いがある。

### ②概要(構成)

- ・ 「キャリア・Re-デザインⅠ・Ⅱ」「O/OCF-PBL」「むすびわざコーオプ」などを開講。

### ③授業の内容

#### 1) 「キャリア・Re-デザインⅠ・Ⅱ」について

- ・ キャリア形成支援科目は、一部の学習意欲の高い学生だけを対象とはせず、履修状況などから学習意欲の低い層に対しても積極的に展開し、大学全体としての底上げを狙っている。具体的には、「キャリア・Re-デザインⅠ・Ⅱ」、という授業を開講し、将来の自分自身のキャリアを見つめ直させ、日常の学びへと繋げていく機会を提供している。
- ・ 開講当時の履修者数は、2005年度秋学期：20名、2006年度春学期：76名であったが、2013年度春学期79名、秋学期136名、2014年度春学期90名と、その数を増やしている。
- ・ 2006年度～2010年度春学期履修者で、低単位取得者331名のうち、248名が受講後の単位修得においてプラスの効果がみられた。また、閉塞的な価値観や人間関係から脱却するきっかけを得られたという感想も得られている。

#### 2) 「O / OCF-PBL」

- ・ 2002年にインターンシップを大学独自で開始した。当初からオン・キャンパスでの学びと、オフ・キャンパスでの学びを繰り返す「サンドイッチ方式」を標榜していた(On / Off Campus Fusion)。取組に対する学生の満足度を計測したところ、非常に高い満足度と学習への気づきを得られたという学生が多かった。
- ・ ただし、インターンシップは主に大学3年生を対象としており、そこで学びの気づきを得られても、大学卒業後の進路選択という点では遅い部分があること、教育面への配慮がない商業ベースのインターンシップが増えてきたこと、1dayインターンシップなど本来のインターンシップとは乖離した手軽な体験機会が増えていたことなどから、6年間取り組んだ後やめた。
- ・ その後続けて、Project Based Learning (PBL) の形で、企業と連携し、企業から与えられた課題に対してグループワークをして解決・提案するという取組に切り替えた。
- ・ 上記の On/Off Campus Fusion と PBL を融合させ、現在は、O/OCF-PBL という形での取組が、コーオプ教育(詳細は「むすびわざコーオプ」で後述)の一角を占めている。

企業とのハイブリッド学習で、課題解決を通してチームワークを極めることを狙いとしている。

- ・ 2013年度の関連科目（「O / OCF-PBL1,2,3」、「企業人と学生のハイブリット」）は、延べ約 400名の履修があった。

### 3) 「むすびわざコーオブ」

- ・ 学生の自発性を喚起しつつ、キャリアの専門性を土台とし、学部の専門科目との融合を図った有償の長期インターンシップ（3ヵ月～半年間）を中核に据えた、本格的なコーオブ教育のこと。
- ・ 従来日本国内で多く行われてきたインターンシップとは一線を画し、インターンシップに行くまでに1年間かけて「汎用性ある基礎力」をつける8単位分の事前学習と専門性を担保する2単位分の学部での事前研究科目がある。さらに、インターンシップ終了後、インターンシップ学習成果＋キャリアの専門性＋学部の専門性を卒業研究としてまとめる8単位が用意されている。世界標準型のインターンシップを意識しながら日本独自のスタイルの構築を目指している。
- ・ 取組の中心として、コーオブ教育研究開発センターを設置し、2014年度から本格的に取組を開始している。
- ・ 3年次春学期に有償の長期インターンシップを行い、実際に企業の従業員と同じように働くことを通して、学生に対して、大学で社会に繋がる学びを実感させている。一方で、企業・大学双方で「育てる」という概念が共有・醸造できるという利点もある。
- ・ 水曜日の3、4限連続で実施し、5限や課外時間でも、ITスキルや日本語力のトレーニングを徹底して行っている。また、専門教育に関しては、教員等のアドバイスを受けながら科目を履修し、専門性を身につけていくことを目指している。
- ・ 現在、インターンシップ受入れ企業数は4社であり、来年度は倍増を見込んでいる。

## 4. 課題・今後の方針

### (1) 総論

- ・ キャリア形成支援の取組に関する、学生にもたらされる教育的効果と受入れ企業にもたらされる効果をいかに示すことができるか、さらにそのような「効果」や身についた「力」をどのような指標で評価することが可能なかということを中心に大きな課題だと日々感じながら取組を進めている。
- ・ 多くの学生がキャリア形成支援を受けられる機会をさらに設ける必要がある。その点で、特にこの取組にコミットする教職員（アカデミック教員・コーオブスペシャリスト）が不足しており、教職協働は十分に図られていない。また、低学年（初年次教育など）から体系的な深層プログラム（系統的・段階的発達をサポートするシステム）の更なる開発を行う必要がある。



- ・ コーオプ教育研究開発センターと、進路就職センターの関係性をどのように図り、棲み分けを行っていくかも課題である。前者は、中長期的な視点でキャリアを捉えた取組を実施する一方で、後者は、就職活動での内定獲得に向けた支援を主目的としている。こうした差異をどのように整理して、リンクさせていくか模索している。目の前の就職活動を考えれば、就職活動のテクニク的な支援も必要であり、学生からの需要も高いが、それだけに終始せず中長期的な視点で生き方を考える必要性を説得的に学生に伝えるにはどのようにすればよいか、という点でジレンマを感じている。

## **(2) オン・キャンパスの取組について**

- ・ 座学科目の内容をどの程度充実させ、注力すれば良いか日々迷いながら取り組んでいる。実際、オン・キャンパスでの取組後よりも、オフ・キャンパスでの取組後の方が、明らかに学生の「変容」や「成長」がみられる。
- ・ 現在は、2、3年次の科目はキャリアを専門とする教員が担当しているが、1年次のポータル科目のように、ある程度大枠を決めて授業をパッケージ化し、キャリアを専門としない教員に担当してもらい、キャリアを専門とする教員は、オフ・キャンパスでの取組に注力した方が良いのではないかと考えている。とはいえ、キャリアの研究とは、人の生き方を問うことを意味し、単に就職活動をパスするための授業になってはならないという危惧もある。

## **(3) オフ・キャンパスの取組について**

### **① インターンシップについて**

- ・ 企業開拓及び企業と学生のやり取りの支援について、教職員のチーム体制を確立する必要がある。
- ・ 文系学生の「専門性」をどのように捉えて、インターンシップの機会を提供していくか。学生に興味を持ってもらい参加を促すために、さまざまな業種・職種のなかから、本学学生にあった、企業開拓を効果的に行っていく必要がある。
- ・ 今後は、毎年継続して協力関係が得られている企業とのネットワークを活かし、より深く授業内容に参画してもらい、地域人材育成のPDCAサイクルを実現する「魅力ある企業と大学の地域人材教育プログラム」として発展させていきたいと考えている。
- ・ さらに、「進路・就職支援センター」との連携をより一層深め、魅力を発信するレポート発表会を学生に対して開放し、地域の優良中堅企業の知名度を上げる貢献をしたい。

### **② キャリア・Re-デザインについて**

- ・ 履修者数は増加傾向にあるものの、グループワークの際のモチベーションが持続しない、学期の途中で脱落する履修者が増えているなど、履修者層の変化がみられることが課題。
- ・ 上記の課題に対して、担当者間で協議する機会を設け、課題を明確にした上で、半年～

1年かけて、履修者のニーズに沿いつつ、プログラムの再構築を行うことを計画している。

- ・ 2014年度より、キャリア・Re-デザインⅡが開講されたことに伴い、より継続的・包括的なプログラムの提供を目指す。

#### **(4) その他**

- ・ 専門教育は教育効果を問われない一方で、なぜキャリア形成支援科目はアウトカムが問われるのか判然としない部分がある。アウトカム指標に関して、今後の方針として、就職率など表層的な数値ではなく、「変容」をキーワードに、キャリア形成支援科目の履修や、インターンシップの経験による「変容」のロジックを理論化したい（心理学やマネジメント理論などを背景にして）と考えている。
- ・ 有償の長期インターンシップを行うに当たり、現在国が定めている労務管理のハードルが高く、学生を企業に送り込みづらい制度になっており、やる気のある大学・学生と企業のモチベーションを削いでしまっている。学生が悪用される可能性などを孕んでいるための現在の規定があることも理解はできるが、有償の長期インターンシップの教育的効果は大きいと、優良大学・企業への限定的な規制緩和など、改善策を求めたい。

## 事例5 関西大学（私立）

### 1. 大学概要

設立主体	国公立 ・ <b>私立</b>
所在地（本部）	大阪府吹田市山手町3丁目3番35号
大学設置年、創立年	設置：1922年 創立：1886年
学部・キャンパス	<b>文系</b> ・ <b>理系</b> （学部数：13学部、4キャンパス） <千里山キャンパス> 法学部、文学部、経済学部、商学部、社会学部、政策創造学部、 外国語学部、システム理工学部、環境都市工学部、化学生命工学部 <高槻キャンパス> 総合情報学部 <高槻ミュージックキャンパス> 社会安全学部 <堺キャンパス> 人間健康学部
学生数（学部）	28,459人（2014年5月1日現在）

（2015年2月18日現在）

### 2. キャリア教育への取組状況

#### （1）キャリア教育についての取組方針、導入の背景等

##### ①理念、取組み方針

- ・ 関西大学は、従来より、教養教育を中心とする正課教育カリキュラムと、キャリアセンターが行う正課外教育プログラムを融合し、「キャリア支援Ⅴ段階システム」としてキャリア教育（キャリア形成支援）に取り組んできた。現在は、そのシステムをさらに発展させて、「関西大学キャリア教育プログラム（K-CEP：Kansai University Career Education Program）」を構築し、「総合大学における標準型キャリア教育の展開」を目指し実施している。
- ・ 全学部の学生を対象とする一連のプログラムを通じて、学生が将来の働き方・生き方について主体的に考えるよう働きかけ、自律型社会人を育成（社会的・職業的自立）することを目指している。
- ・ 就職率を上げ、そのことをアピールして学生を募集するためではなく、真に学生に対してキャリアの視点から働きかけること、また、総合大学において特定学部に限ることなく、1～2年次の早期から、学生一人ひとりの勤労観・職業観を育成し、自らのキャリアを自ら決定できる力を養うとともに、社会にスムーズに移行して社会に貢献できる力を付けるきっかけを与えることを方針としている。

## ②導入経緯

- ・ 就職部がキャリアセンターに切り替わったのは 2004 年と遅かったが、その芽生えは、1994 年に低学年向けの早期意識啓發行事や冊子等の提供を始めたときに遡る。また、2001 年 7 月には就職部の中に「キャリアデザインルーム」を開講し、また、「キャリアデザイン担当主事」を設け、体系的なキャリア支援への取り組みを本格化している。
- ・ 関西大学におけるキャリア教育科目は、2002 年度に就職部長の建議を踏まえて学長が提案を行い 2004 年度に開講した。関西大学には、複数学部の教員により、学部横断的な授業の開講を提案できる「インターファカルティ教育科目」の制度があり、キャリア教育科目は、この制度を使って複数学部の教員が参画することによって開設された。現在は、全学部を対象とする共通教養科目として位置づけている。
- ・ 教学部門ではなく、就職部が科目開設の建議を行うことは異例であるが、にもかかわらず建議を行ったのは、就職支援の効果をより高めるためには、教学が主体的にキャリア教育に取り組む必要であると認識されたためであった。

## (2) 当該大学におけるキャリア教育の特徴 (全体像)

### 1) 関西大学キャリア教育プログラム (K-CEP)

- ・ 「大学の前に・大学とともに・大学の後に」をコンセプトに、大学入学前、在学中、卒業後の 3 段階に渡るキャリア教育・キャリア支援に取り組んでいる。在学生を対象とする部分である「大学とともに」では、「キャリア支援 V 段階システム (V-STEP PROCEDURE)」と名づけた 5 段階の教育プログラムと、キャリアカウンセリング、教職員研修を実施している。「大学の前に」は、大学入学前の段階に働きかけるものであるが、対象は学生ではなく初等中等教育の教員であり、高大連携としてキャリア教育の研修を行っている。「大学の後に」は、卒業生に対する就業支援、定着支援である。

図表 キャリア教育プログラム (K-CEP) の概要



(出所) 総合大学における標準型キャリア教育の展開：学生一人ひとりの勤労観・職業観を育む  
 関西大学キャリア教育プログラム (K-CEP) HP  
<http://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/K-CEP/Career%20V%20step.htm>

- ・ 「キャリア支援V段階システム」は、インターンシップをコア・プログラムとし、STEP I～V全体でインターンシップの事前教育、事後指導というような位置づけになっている。ここで開講される講義やインターンシップは基本的に正課科目の位置づけであり、履修者には単位が付与される<sup>1</sup>。
- ・ STEP I：「キャリア意識の啓発」を目的に、全新生に対してキャリアデザインブックを配布するとともに、初年次教育科目のなかで、キャリアセンター職員がキャリアについて講話する機会を設け、キャリアプランニング（将来設計）の意識を啓発する。
- ・ STEP II：「キャリア教育科目」として、全学部生が受講可能な「共通教養科目」の位置づけで、1年次秋学期から2年次秋学期まで、各学期一つの正課科目（キャリアデザインⅠ、Ⅱ、Ⅲ）を開講する（3.（1）で詳述する）。
- ・ STEP III：「インターンシップ事前研修・実習」は、主に3年生を対象とし、就業体験に向けしっかりとした事前教育を行った上で、実地に学ぶことを目的としている<sup>2</sup>。
- ・ STEP IV：「インターンシップの事後研修」は、インターンシップで得た成果を検証し、その後の就職活動に結びつけることを目的としている。
- ・ STEP V：「就職活動への誘い」として、就職支援プログラムを多彩に展開し、学生一人ひとりのキャリアデザインの具体化と実現を支援する構成としている。

## 2) キャリアセンターの取組

- ・ 正課外の教育プログラムとして、キャリアセンターも1年次からの支援を行っている（下図参照）。各キャンパスに配置されたキャリアデザインアドバイザーは、キャリア・コンサルタント資格に加えて、産業カウンセラー資格、臨床心理士資格などの資格を有する人が多い。

<sup>1</sup> 大学が主管するインターンシップとして、「ビジネスインターンシップ」（キャリアセンター主管）と「学校インターンシップ」（高大連携関連の部署が主管）がある。また、企業が公募するインターンシップに学生個人が参加する場合、5日以上のものであれば、事前・事後の学内講座を受けることで単位を付与している。

<sup>2</sup> 「ビジネスインターンシップ」への参加を希望する学生は毎年約700名いるが、参加率は約400名に限られており、希望者を学内選抜（1人10分程度の面接）して提携企業に送り出す形となっている。

図表 キャリアセンターの取組



※千里山キャンパスでの実施予定例です。各キャンパスで一部内容が異なります。  
 ※その他、「Uターン・ターンセミナー」や「障がい者向け就職支援セミナー」、留学生対象就職サポートプログラムなど、  
 きめ細やかな行事を実施していく予定です。

(出所) 関西大学HP 就職・進路HP (<http://www.kansai-u.ac.jp/global/career/support.html>)

### 3. 特色あるキャリア教育プログラムについて

ここでは当該大学のキャリア教育プログラムのうち、(1) 正課の授業である「キャリア教育科目 (キャリアデザインⅠ、Ⅱ、Ⅲ)」、なかでも産業と職業についての理解を深めることを目的とする「キャリアデザインⅡ (仕事の世界)」と、(2) 「職業指導科教育法 (一)、(二)」を取り上げ、その内容や取組の工夫について紹介する。

#### (1) キャリア教育科目 (キャリアデザインⅠ、Ⅱ、Ⅲ) について

##### ① 目的・位置づけ

- ・ 職業理解と自己理解のバランスを意識し、職業の世界や労働の現実を知ると同時に、それとの関わりにおいて自分のことを理解する意図をもって取り組んでいる。同様に、働くことは、いかに生きていくかということにも通じることから、ワークキャリアとライフキャリアのバランスという点も意識して授業で取り上げるようにしている。
- ・ ただし、キャリア教育科目の3科目だけで、学生に自分自身の働き方・生き方を考えさせると同時に、社会に出ていく上で必要なスキルや力を身につけさせることは難しい。そこで、いわゆるジェネリックスキルに該当するものは、他の科目・専門科目を通して身につけてもらい、キャリア教育科目では、意識面を中心に自分自身の働き方・生き方を考える機会を提供し、キャリアへの「気づき」を促すことを重視している。
- ・ キャリアセンターが直接キャリア教育科目に関わることはないが、キャリアセンターの発刊物などでも、大学としてキャリア教育科目を実施していることを紹介するなど、連携を図りながら実施している。

## ②概要

- ・ キャリア教育科目の概要は下表のとおりである。

科目名 (テーマ)	配当年次	時間数	単位数	クラス数	要素
キャリアデザインⅠ (働くこと)	1年次・秋	15週	2	3	自己理解・職業理解
キャリアデザインⅡ (仕事の世界)	2年次・春	15週	2	3	職業理解
キャリアデザインⅢ (私の仕事)	2年次・秋	15週	2	6	自己理解

### 1) 科目の構成

- ・ 3科目のなかで、特に職業・産業についての理解を目的としているのが「キャリアデザインⅡ (仕事の世界)」である。
- ・ 学習要素を「職業理解」と「自己理解」に分けた場合、「キャリアデザインⅠ」は1年次秋に行う導入部分として、両方の要素のさわりを概説するものである。そして、「職業理解」については、2年次春に行う「キャリアデザインⅡ」で集中して取り上げる。
- ・ ただし、「キャリアデザインⅡ」も、職業との関わりのなかで自分自身のことを理解する意味で「自己理解」の要素を含んでいる。同様に、「キャリアデザインⅢ」も、職業との関わりにおいて自分を理解する「自己理解」であるという点で、「職業理解」の要素も含んだものとなっている。

### 2) 実施体制

- ・ 専任教員10名、非常勤講師6名（うちキャリアセンター所属のキャリアデザインアドバイザー5名）により、4キャンパスで全12クラスを運営している。
- ・ 原則各学部の専任教員を巻き込んだ形としているが、これは、各学部の事情に沿ったキャリア教育を実施するという狙いによる（千里山キャンパス以外の3キャンパスは、各1学部からなることに対応）。
- ・ 授業は、基本的に3人で全15回（一人あたり5回分を担当）を行う。授業の内容もそれに合わせて、大きく3つのテーマを掲げ、各教員が1テーマずつ5回分の授業を担当する形としている。
- ・ 複数の教員で授業を分担し、授業の仕方については各教員に任せているが、各クラスともシラバスの構成は共通している。授業の内容について、学期開始前に科目担当教員全員が集まって「キャリア教育科目担当者連絡会議」を開き、全員で検討することで統一を図っている。

### 3) 特徴

- ・ 授業の方法として、チェックリスト・ワークシートの活用、グループワークなどを意識

的に導入した授業設計にしていることが一つの特徴である。

- ・ キャリアデザインⅢは、独自でテキストを作成している。
- ・ 関西大学が独自に開発したツールである「CAP システム」（詳細は後述）を活用している。キャリアデザインルーム内に同システムを搭載したパソコンを設置しているが、学生は自身の ID とパスワードでどこからでもアクセスできるので、普段から利用することが可能である。キャリア教育科目のレポート課題などでも、利用している。

### ③授業の内容：「キャリアデザインⅡ（仕事の世界）」

#### 1) アウトライン・概要

名称	「キャリアデザインⅡ（仕事の世界）」
開講学部	全学部
正課・非正課の別	正課（全学部で・一部学部で） ・ 非正課
必修・選択の別	必修 ・ 選択
配当年次・学期	2年次・春学期
時間数	15 週
単位数	2 単位
履修者数	約 160 名（今年度）
クラス数	3 クラス（3 キャンパスで 1 クラスずつ開講）
担当者・人数	専任教員（延べ 11 名・実 9 名）・非常勤（延べ 2 名・実 1 名）
実施主体	教学 ・ キャリアセンター（事務部門）

#### 2) 授業の内容や取り組みの詳細

- ・ 産業や職業について、学生が中等教育段階までで十分に学ぶ機会が得られていない現状を鑑み、産業・職業とは何かを教え、労働の世界の現実を教えることが必要だという認識から開講している。
- ・ 情報収集・活用能力を高め、産業・職業・企業についての理解を促進して、履修生の仕事の世界を拓げることを目的としている。
- ・ 全 15 回のうち、例えば第 1 回～第 5 回の授業の具体的な内容と狙いは以下の通り。

##### <第 1 回：産業と職業>

- ・ 授業の冒頭で産業と職業の定義を説明したうえで、労働力調査に基づく産業・職業別就業者数の表を用いて、特定の産業にしか存在しない職業（建設、農林漁業など）と、あらゆる産業に存在する職業（事務・販売など）があることを示す。
  - 例えば、「事務職に就きたい」といっても、事務職はあらゆる産業にある職業のため、それは職業を選んだことにはならず、どんな産業で事務職をしたいのか考える必要があるということを伝える（主に文系学生に対して）。このように自分の就職先を選ぶということは、産業と職業両面から考える必要があることを伝えている。



<p>&lt;第2回：職業の世界&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業興味チェックリスト（DPTテスト）を用いて、興味のある職業分野を考えさせる。また、DPTテストについて詳細に説明し、具体的に職業の世界を考えさせる。</li> <li>➤ このワークを通して、職業の世界を知り、職業の幅を広げることが最も重視されている。チェックリスト（適性テスト）を用いる際は、探索的アプローチ（チェックリストの結果に基づいてどのような職業が該当するのか探すやり方）と、診断的アプローチ（自分が就きたい職業の希望を先に書き、それがチェックリストの結果とどのくらい重複しているか検証するやり方）の両方を使うことによって、チェックリストの結果を鵜呑みすることを避けつつ、職業の幅を広げることが狙いとしている。</li> </ul>
<p>&lt;第3回：資格と職業&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資格について、認定機関別（国家資格／公的資格／民間資格）や、機能別（業務独占資格／名称独占資格／必置資格）などの説明を行いつつ、学生に取得したい資格をワークシートで書かせて、挙げた資格について説明をする。</li> <li>➤ 資格取得が就職準備になると勘違いをしている学生も少なくない。そのため、資格とは職業生涯とセットで考えるべきであり、必要に応じて取得を目指すべきものであること、必ずしも資格取得が就職に有利に働くとはいえないことを強調している。ここでも、資格という窓を通して、職業の世界を知ることが最も重視されている。</li> </ul>
<p>&lt;第4回：職業情報の収集&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業情報の収集をするのではなく（職業情報の収集は別の授業で実施）、ここでは職業について、モノ／関心／場所／生活のそれぞれをキーワードにした職業群に分類して、それぞれにおいて自分自身の各職業への関心の高低をチェックさせる。</li> <li>➤ このワークにおいても、職業の世界を広げることが最大の狙いとなっている。</li> </ul>
<p>&lt;第5回：まとめ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 進路別大卒者数、新規学卒就職率、離職率などの統計データを示し、学生を含めた若年者を囲む教育や労働の現状を伝える。最後に、小レポート課題を提示する。</li> <li>➤ 小レポートは、「職業の世界を知ろう」がテーマであり、具体的には、関西大学が独自に開発したキャリア支援システム「CAPシステム」を用いて課題を出している。</li> </ul>

- ・ グループワークは、1グループ4・5名で行い、メンバーは固定せず、毎回違うメンバーでワークを実施させている。特に千里山キャンパスでは複数学部から履修者が集まっているため、そこでのコミュニケーションも大事にしている。ただし、キャンパスとクラスサイズによって授業の雰囲気や学生の反応は異なってくる。
- ・ 毎授業ごとに、出席確認も兼ねてミニツツペーパー（リアクションペーパー）を提出させている。
- ・ 成績評価方法は、定期試験を行わず、小テスト・レポート（60%）、出席および授業へ

の参加（40%）で評価を行っている。レポートは、1人の教員が担当する5回の授業ごとに1回提出させることになっている。

### 3) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・ チェックリストなどを用いた様々なワークを通して、学生の産業・職業の世界を広げることを目的としている。
- ・ チェックリスト、資格、職業情報など複数の方面から、産業や職業の理解に向けて多面的にアプローチし、一面的な理解を避ける仕掛けになっている。
- ・ グループワークを取り入れることで、学生同士の学びを促進する。

### 4) 授業に取り入れているツール

#### ○既存のもの

- ・ DPT テスト
- ・ 職業ハンドブック・職業ガイドなどの職業データベース、職業図鑑
- ・ 各種資格ガイド

#### ○独自開発のもの

- ・ 職業分野表（職業を12の分野に分け、各分野と関連の強い具体的な職業例をリストアップしたもの）
- ・ CAP システム

### （参考）独自開発ツール「CAP システム」について

#### ◆ CAP システム

- ◇ 「関大生のためのCACG<sup>3</sup>システム」の構築を目指して開発した。
- ◇ 関西大学の学生を対象にして行った調査のデータを標準化し作成された、6種類の適性テスト<sup>4</sup>（アセスメントツール）と42種類のワークが中心となっている。
- ◇ 適性テストの利用件数は、累計12,185件（2011年4月15日～2014年5月11日）、ワークのダウンロード数は、累計15,268件（2013年4月1日～2014年4月30日）となっている。ワークは、ダウンロード数が多い順に、「自分の長所をみつけよう」、「自分と対話しよう」、「あなたの仕事興味」、「あなたの仕事能力」となっている。
- ◇ 各サービスの利用状況について、学部別、月別、ワーク別などさまざまな集計をとって、さらなるシステムの活用に向けて運用状況を確認している。
- ◇ 普段学生が利用することに加えて、キャリア教育科目の課題やキャリアセンターのイベントで利用する場合もある。



CAPシステムのメインメニュー画面

<sup>3</sup> CACG は Computer Assisted Career Guidance system の略称で、コンピュータの持つ多機能を利用してキャリア・ガイダンスを提供する応用プログラムのこと。

<sup>4</sup> 「あなたの人生設計①」、「あなたの人生設計②」、「あなたの仕事価値」、「あなたの仕事興味」、「あなたの仕事能力」、「あなたの行動タイプ」の6種類。

(出所) 関西大学ニューズレター 『Reed』 28号  
 (http://www.kansai-u.ac.jp/past/global/guide/reed/pdf/reed28/reed28\_7-8.pdf)

## (2) 「職業指導科教育法(一)、(二)」

### ①アウトライン・概要

名称	「職業指導科教育法(一)、(二)」(通年で4単位の授業)
開講学部	全学部
正課・非正課の別	正課(全学部で、 <b>一部学部</b> で)・非正課
必修・選択の別	必修・ <b>選択</b>
配当年次・学期	職業指導科教育法(一): 2年次・春学期 職業指導科教育法(二): 2年次・秋学期
時間数	15週
単位数	各授業2単位
履修者数	若干名(今年度)
クラス数	1クラス
担当者・人数	専任教員(1名)
実施主体	<b>教学</b> ・キャリアセンター(事務部門)

- ・ 現在我が国には、中等教育段階において職業指導科という教科は存在していないが、教育職員免許法には、職業指導という教科を教えるための教員免許として、「職業指導免許」が存在している。現在は進路指導と並行してキャリア教育が広く行われているが、多くの大学の教員養成課程では、「キャリア教育の教育法」を教える科目が開講されていない。
- ・ 上記の実態から、関西大学では、「中学校・高校でのキャリア教育をどのように教えるか」をテーマに、職業指導科教育法という授業を開講している。キャリア教育の教育方法を学ぶと同時に、学生自身にとってのキャリア教育にもなるという相乗効果を期待している。

## ②授業の内容や取り組みの詳細

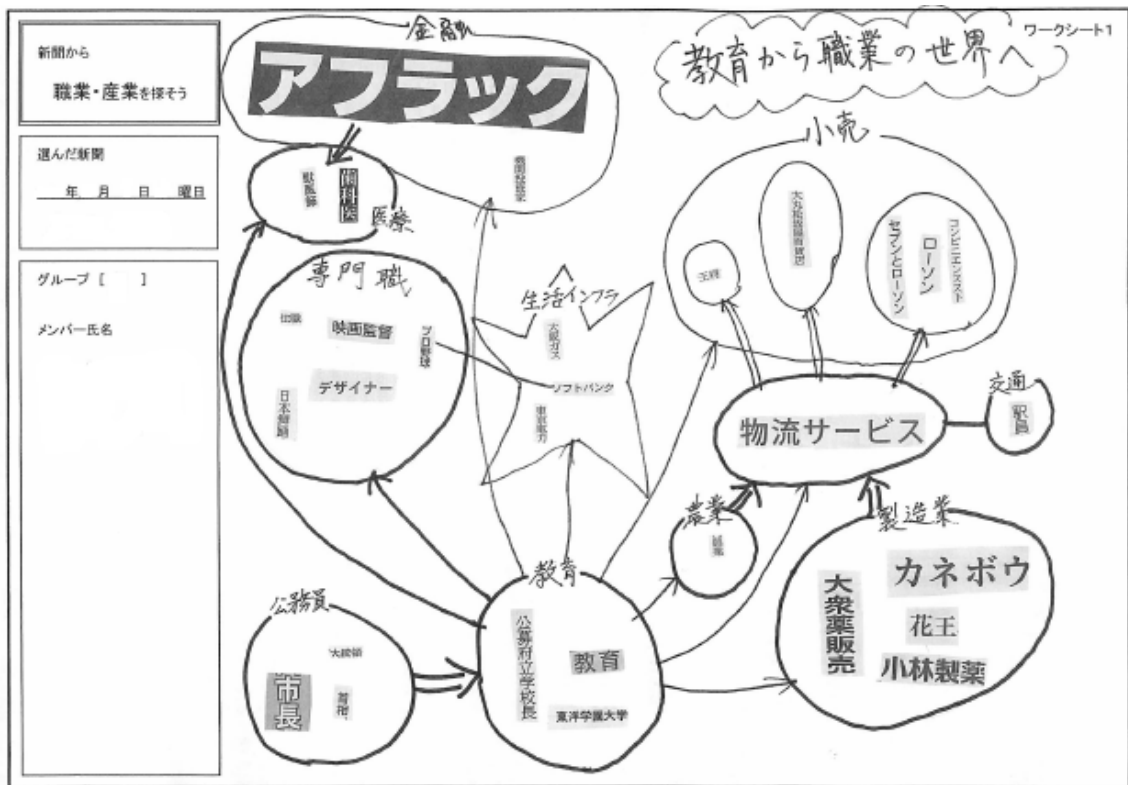
### <職業指導科教育法（一）>

- ・ 職業指導科教育法（一）では、生徒理解・自己理解を主なテーマとして、アセスメントツールの活用やロールプレイングなど実習的要素を盛り込んで授業が展開される。
- ・ アセスメントツールとしては、VRT（職業レディネス・テスト）、SDS キャリア自己診断テスト、GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）を取り上げている。まず、そもそもアセスメントツールとはどのようなものを説明し、VRT と SDS を素材に、ホランダの職業選択理論において、六角形モデルで示される職業世界の解説を加え、サンプルのプロフィールを用いてどのように解釈できるかを学んだ上で、自分自身の結果を解釈するという手順を踏んでいる。
- ・ 上記に加え、教科教育法であるため、具体的な学校における相談場面を想定し、アセスメントツールを用いたロールプレイング実習も取り入れている。VRT と SDS は興味面からの自己理解、GATB は能力面からの自己理解の検査であるため、それぞれのテストの特性を踏まえながら、生徒役の学生に対して、教師役の学生が相談内容をききだすとともに、アドバイスや受け答えを行う訓練を繰り返している。

### <職業指導科教育法（二）>

- ・ 職業指導科教育法（二）は、職業理解を主なテーマにして、職業情報とはどのようなものを伝え、実際に職業情報を調べさせる実習などを行っている。
- ・ 具体的なワークの一例として、新聞から産業や職業に関する言葉を切り抜き、職業の世界を様々な軸で分類して表現するといった課題に取り組んでいる。この課題では、職業や産業を何らかのグループに分類するのみではなく、グループ間の関係性を考察し表現することを重視している（資料参照）。
- ・ 職業指導科教育法（一）からの関連として、VRT や OHBY カードを用いて、中高生向けのワークを考案させるという課題も行っている。こうしたワークを通して、教え方の学習にもなると同時に学生自身のキャリア教育にもなっている。
- ・ 最終的には、中学生・高校生を対象として想定し、職業理解をテーマにした模擬授業を実施する。その模擬授業の準備段階で、学生自身が収集した職業情報をどのように授業で活用すべきかなど、実践的視点も交えながら説明をしている。

（資料）ワーク：新聞から職業・産業を探そう



### 1) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・ 各種の職業適性テストをツールとして用いているが、それぞれのテストの根拠となっている理論や考え方などまで教えている。
- ・ 実際に教員という立場で生徒を相手にしたとき、生徒に対して適性テストの結果を鵜呑みにした指導を避けることができると同時に、学生自身がキャリアを考えていく上でも、客観的な視点から適性テストの結果を捉えることができるようにしている。
- ・ グループワーク中心の授業であり、学生同士の学びを促進する。

### 2) 授業に取り入れているツール

#### ○既存のもの

- ・ VRT (職業レディネス・テスト)
- ・ SDS キャリア自己診断テスト
- ・ GATB (厚生労働省編一般職業適性検査)
- ・ OHBY カード

#### ○独自開発のもの

- ・ CAP システム
- ・ ワークシート

## 4. 課題・今後の方針

### (1) プログラムとしての体系化から、個人の学びの体系化へ

- ・ K-CEP など一連のプログラムは体系的に整備しているものの、関連する取組への継続的な参加者数は僅かに限られており、学生一人ひとりの学びは体系化できていない現状がある。例えば、キャリア教育科目は、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲと段階的に継続して履修することが望ましいが、現状では、必修科目ではないことなどにより、学生がフルセットで履修することにインセンティブが働きにくい構造になっている部分がある。こうした事態は、キャリア教育科目を必修科目に位置づけていない（できない）大規模大学の宿命ともいえる。関西大学の場合、1学年の学生数は約7,000名であるが、2014年度の履修者数は、「キャリアデザインⅠ」：736名、「キャリアデザインⅡ」：156名、「キャリアデザインⅢ」：323名にとどまっている。
- ・ 各学部によって卒業要件として必要な単位の内訳が異なり、キャリア教育科目の単位を取得しても卒業所要単位として認定されない学部や、2単位までしか卒業所要単位として認定しない学部もある。
- ・ こうした状況を改善し、個人の学びとしてキャリア教育を体系化することが今後の課題であり、方針である。

### (2) 専門教育科目・初年次教育科目との連携強化

- ・ 各学部が実施する正課の専門教育科目のなかにも、キャリア教育的な意味合いが含まれる科目もあり、今後はそうした科目との連携をどう図っていくかが課題である。
- ・ キャリア教育科目の履修者が少ない理工系学部において、学部が指向する人材育成のニーズにマッチした理工系学部独自のキャリア教育科目を今後いかに開発し開講できるかを模索している。

### (3) 教育効果の測定

- ・ キャリア教育科目の具体的な目標、どのような力を学生に身に付けさせることが必要かを明確にし、授業を通じてどれほど力がついたかを検証することが必要だと考えている。社会的スキルやキャリア意識を測定する複数の尺度を用いて効果測定を実施した時期もあるが、現在は行っていない。

### (4) 専任者の配置

- ・ キャリア教育に係る課題に組織的に対応し推進していくために、キャリア教育全体をコーディネートする専任の教員を設置し、キャリア教育科目の開講クラス数を増やすことが必要である。しかし、現状では、各学部に所属する専門領域や関連領域の専任教員、キャリアセンター所長歴任者（専任教員）とキャリアセンター所属のキャリアデザインアドバイザー（非常勤講師）など、特定の担当者に負担が集中している。専任者を置く

ことで学部間の連携も推進しやすくなると考えられ、今後も実施体制の組織化に向けて働きかけが必要である。

#### **(5) 今後のビジョン**

- ・ 第一に、学生の体系的な学びを実現するために1年次から3年次にまたがる「キャリア教育コース」の設置を構想している。各学部から50～100名程度の学生を募集し、所定の科目やインターンシップを組み合わせ、順次実施していくコーオペ教育を目指したい。大規模大学では、すべての学生を対象として、キャリア教育の学びを体系化することがきわめて困難であるため、少人数に絞った上で、体系的に社会的・職業的自立に向けて望ましい教育的活動を展開できる体制を構築したい。
- ・ 第二に、キャリア教育科目に依存せずに、他の多くの科目の中にキャリア教育の要素を取り入れて、より包括的に展開していくことも考えている。この実現のためには、全学的な共通理解を得る必要があり、その実現は難しいといわざるを得ない。しかし、現在一部の科目で実施を試みており、今後もその範囲の拡大を目指したい。

## 事例6 九州産業大学（私立）

### 1. 大学概要

設立主体	国公立 <b>私立</b>
所在地（本部）	福岡県福岡市東区松香台 2-3-1
大学設置年、創立年	設置：1960年
学部・キャンパス	<b>文系</b> ・ <b>理系</b> （学部数：8学部、1キャンパス） 国際文化学部、経済学部、商学部第1・2、経営学部、情報科学部、工学部、芸術学部
学生数（学部）	10,504人（2014年5月1日現在）

（2014年12月15日現在）

### 2. キャリア教育への取組状況

#### （1）キャリア教育についての取組方針、導入の背景等

##### ①理念、取組み方針

- ・ 2011年度より、新しいキャリア教育をスタートさせた。「結果として就職が決まる学生生活」の構築をキャリア教育のテーマとしている。そのために、この20年で日本の社会構造や会社の体制がどう変化してきたか、それにより企業が求める能力がどう変わったか、それと大学での勉強がどう結びついていくのかをきちんと教えていくのが同大学のキャリア教育であり、そして、社会で生きていくための基本的なモノの見方、考え方、基礎知識を身につけてもらおうという切り口でキャリア教育を行っている。「こうした切り口でキャリア教育を行っているところは、本学の特徴」という。

##### ②導入経緯

- ・ 2011年に大西純一氏がキャリア教育開発研究室の特任教授に就任し、新しいキャリア教育の構築に取り組んだ。同大学のキャリア教育の大きな特徴は、1年生のほぼ全員がキャリア教育を受け、3年生の後期にもキャリア教育の講義を行うことというが、これは、大西教授が赴任時に大学側に依頼して実現したものという。
- ・ 大西教授が赴任した当時、同大学の就職決定率（進学者を除く卒業者数に占める就職者の割合）は、リーマンショック前には74.4%（2008年3月卒）の高水準にあったものが、2011年3月卒59.5%、2012年3月卒62.2%まで落ち込んでいた。
- ・ そこで、全国50大学との関わりの中から大学教育の問題点を精査。1年生の前期と3年生後期にクラスを設置。“キャリア教育が導入されるようになった背景”“世界と日本の変化”“企業と人事政策の変容”“人材と人手”“人材の三層化”について徹底した解説を行うような「形式とコンテンツにおいて他大学にはない」キャリア教育を2011年度よりスタートさせた。さらに2014年度からは、授業を拡充し、2名の専任教員により16クラスを開講している。



- ・ キャリア教育導入後の就職決定率は、前年の 62.2%から 70.7% (2013 年 3 月卒) に上昇し、2012 卒をもとにした伸び率は九州諸大学の中で突出した伸びを記録した。
- ・ さらに 2014 年 3 月卒の就職決定率は、過去 20 年間で最高の 76.2%を記録。正社員としての就職率でみると周辺有力大学を上回った。本学の正社員就職率は 74.7%。「結果としての就職」が学生の意識を大きく変えたという。(いずれも卒業生を分母とした数字)

図表 就職決定率 (2007~14 年)

2007 年卒	69.4%	
2008 年卒	74.4%	リーマンショック前のピーク
2009 年卒	70.6%	
2010 年卒	61.9%	
2011 年卒	59.5%	
2012 年卒	62.2%	
2013 年卒	70.7%	キャリア教育導入初年度
2014 年卒	76.2%	過去 20 年で最高を記録

(参考) 正社員就職率 (2014 年 3 月卒)

大学名	2012 年 3 月卒	2014 年 3 月卒	伸び率	正社員就職率
九州産業大学	62.2%	76.2%	22.5%	74.7%
S 大学	69.6%	80.1%	15.0%	73.1%
F 大学	74.7%	77.1%	3.2%	73.4%
※全国平均 (文科省調べ)				65.9%

(出所) 九州産業大学提供資料

## (2) 当該大学におけるキャリア教育の特徴 (全体像)

### ー基礎教育センター、学部教育、キャリア支援センターの 3 者が連携

- ・ 同大学では、キャリア教育を、学生の授業や授業外の悩みの相談にのる基礎教育センター、学部教育、キャリア支援センターの 3 者の連携の下で行っている。

### ー授業カリキュラム

- ・ 授業カリキュラムとしては、入学直後から将来を見据えたキャリア教育を実施しており、1 年次からの段階的なキャリアデザインの構築を目指している。1 年次前期に「キャリア形成基礎論」、2 年次前期に「キャリア開発論」、3 年次後期に「キャリア形成戦略」を設置。1 年次生のほぼ全員がキャリア教育を受け、3 年次生の後期にもキャリア教育の講義を行うことが、同大学のキャリア教育の大きな特徴となっている。「キャリア形成基礎論」及び「キャリア形成戦略」は、キャリア教育専門教員 2 名が統一シラバスで開講。「『就職』はゴールではなく、スタートに過ぎない。人生を力強く生き抜くために必要となる知識、能力、考え方の育成を図る (『キャリア形成基礎論』シラバスより抜粋)」との考えで授業を行っている。一方、「キャリア開発論」は、業界研究として、金融業、情報通信業、サービス業等 13 種類の業界関係者に講義を依頼している。



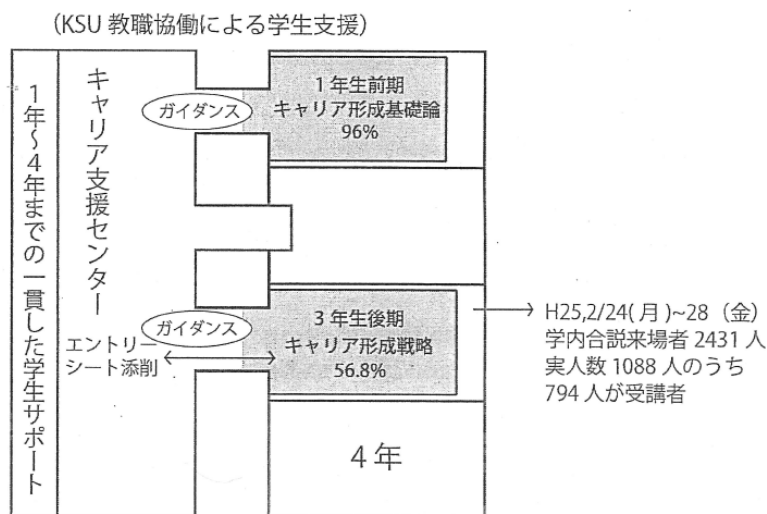
ーキャリア支援センターとの連携

- ・ キャリア支援センターの充実した設備とサポートも同大学のキャリア教育の特徴である。教職共同で学生支援に取り組んでいることが、高い履修率にもつながっている。
- ・ この3年間の成果として、キャリア支援センターとの連携強化を図り、エントリーシート・履歴書の添削、全員との面談実施、学生の自立を教員・職員の協働で実現してきた。
- ・ 施設としては、丸ごと1棟、キャリア教育のためだけの施設があり、40台のPCが置かれたパソコンコーナー、最新のAV機器が設置された面接室等を完備している。学部ごとに専任のスタッフを置き、キャリア形成や就職活動に関する相談に対応している。また、女子学生を対象に、就職活動に向けて現役モデルが立ち居振る舞いを指導する「ブラッシュアップ講座」や、プロのビューティアドバイザーがメイクアップを指導する「メイク講座」なども施設内で開催している。
- ・ キャリア支援センターには、キャリア教育課とキャリア進路支援課があり、キャリア教育課は、主に1、2年次生を対象に、単位修得の重要性や資格取得の指導を行うなど、キャリアを考えるための基礎づくりをサポートしている。一方、キャリア進路支援課は、主に3、4年次生を対象に、SPI対策や各種セミナーを開催し、企業が求める対人コミュニケーション力・積極性・協調性を養うなど、実践的な進路・就職サポートを行い、学生一人ひとりに応じた個別支援を行っている。

図表 キャリア支援センターによるサポート

サポート①	企業の仕事を実際に体験するインターンシップを春と夏の2回実施。1年生から参加できます。
サポート②	東京や大阪の企業に挑戦したいという学生のために、就職活動の旅費を大学が補助。
サポート③	4年生が自身の就職活動経験を分かりやすく3年生にアドバイスするジュニア・アドバイザー制度があります。

(出所) 九州産業大学『九産大の真実』



(出所) 九州産業大学提供資料

### 3. 特色あるキャリア教育プログラムについて

ここでは当該大学のキャリア教育プログラムのうち、キャリア形成科目（授業科目）の「キャリア形成基礎論」と「キャリア形成戦略」を取り上げて、その内容や取り組みの工夫について紹介する。

#### (1) キャリア形成科目（「キャリア形成基礎論」と「キャリア形成戦略」）について

##### ①目的・位置づけ

- ・ 前述のとおり、同大学では、入学直後から将来を見据えたキャリア教育を実施しており、1年次からの段階的なキャリアデザインの構築を目指しており、1年次前期に「キャリア形成基礎論」、3年次後期に「キャリア形成戦略」を設置している。
- ・ 「キャリア形成基礎論」「キャリア形成戦略」からなるキャリア形成科目によって、基礎教育センター、学部教育、キャリア支援センターの3者によるキャリア教育の接合を図っている。

図表 キャリア形成科目による基礎教育センター・学部教育・キャリア支援センターの接合



(出所) 九州産業大学提供資料

##### ②概要（構成）

- ・ キャリア形成科目は「キャリア形成基礎論」「キャリア形成戦略」の2科目からなる

いる。

科目名	配当年次	時間数	単位数	クラス数	概要
キャリア形成基礎論	1年後期	15週	2	16	社会で生きていくための基本的なモノの見方、考え方、基礎知識
キャリア形成戦略	3年前期	15週	2	16	最大公約数の就職活動の知識を教える

※2014年度の場合

### 1) 科目の内容

- ・ 1年次前期の「キャリア形成基礎論」では、日本の社会構造や会社の体制がどう変化してきたか、それと大学での勉強がどう結びついていくのかを教え、それを通じて、社会で生きていくための基本的なモノの見方、考え方、基礎知識を身につけてもらうことを目指している。
- ・ 3年次後期の「キャリア形成戦略」においては、具体的・実践的な就活対策を講義し、機会損失の極小化を目指す。すなわち、世の中に就職活動ノウハウ本が溢れているが、最大公約数の就職活動の知識を教えなければ学生は混乱し、就職活動に失敗してしまうことから、3年次後期に講座を設置し、きちんと単位を出して、就職活動に向けた具体的な対策を行う。限られた時間の中で結果を出すための受験企業のリストアップ方法、エントリーシートの書き方、自己PRの仕方、集団面接やグループワークの対策などを徹底的に学ばせる。

### 2) 実施体制

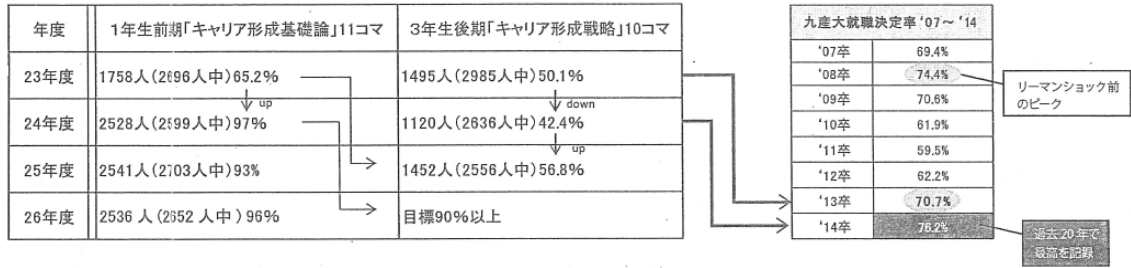
- ・ 「キャリア形成基礎論」「キャリア形成戦略」各16クラスについて、2人のキャリア教育専門教員が、統一シラバスで実施している。

### 3) 履修状況

- ・ 「キャリア形成基礎論」「キャリア形成戦略」は、いずれも卒業単位になる正課の授業科目であるとはいえ必修科目ではないが、履修率は高い。直近では、「キャリア形成基礎論」の履修率は、2014年度で96%（2652人中2536人が履修）、「キャリア形成戦略」は2013年度で履修率56.8%（2556人中1452人）である。

図表 平成23年度開講「キャリア形成基礎理論」「キャリア形成戦略」履修状況

平成 23 年度開講「キャリア形成基礎論」「キャリア形成戦略」履修状況



(出所) 九州産業大学提供資料

### ③授業の内容：「キャリア形成基礎論」

#### 1)アウトライン・概要

名称	「キャリア形成基礎論」
開講学部	全学部
正課・非正課の別	正課 (全学部で・一部学部で) ・非正課
必修・選択の別	必修 ・ 選択
配当年次・学期	1年次・前期
時間数	15コマ
単位数	2単位
クラス数	16クラス (2014年度)
履修者数	2536名 (2014年度、受講率96%) ※昨年度は2541名 (受講率93%)
担当者・人数	専任教員 (実2名)
実施主体	教学・ キャリアセンター

#### 2)授業の内容や取り組みの詳細

- ・ 授業はスクール形式 (座学)。
- ・ 講義概要：「就職」の厳しさが報道されている。その背景には何があり、どのような対処が必要なのだろうか？また、「就職」はゴールではなく、スタートに過ぎず、その後の人生を力強く生きていく為には、どのような知識や考え方が必要になるのだろうか？この講義では世界と社会の変化の概要をとらえつつ、職業能力を念頭におきながらそれらに対処する能力や考え方の育成を図りたい。1年生の前期にそのカギがあると考えている。
- ・ 到達目標：学生生活の諸局面と仕事の中で求められる能力との関係が理解できること。社会に出てからの人生の諸局面において有用な物の見方・考え方が身に付くこと。
- ・ 成績評価方法は、出席状況を重視し、ミニッツレポート、試験を加えて評価する。
- ・ 全15回の授業の構成は以下の通り。

1	オリエンテーション (科目設置の背景、講義の進め方、評価方法、目的・狙い、アンケートシート配付など)
2	なぜ、就職活動に失敗するのか。「就職のための学生生活」「結果として成功する学生生活」との違い (就職活動失敗の諸局面、選考と学生生活の関係、エントリーシートにみる諸要素)
3	「我々はどのような時代を生活しているのか？」現代社会の位相と源流 パート① (20年前には無かったキャリア教育、それがなぜ生まれ、必要となるのか)
4	「我々はいまどのような時代を生活しているのか？」現代社会の位相と源流 パート② (今後の社会を予測する。人類で初の状況を前にして如何なる準備が必要なのか)
5	キャリア支援センターから (キャリア開発課からの告知と学生生活の過ごし方)
6	戦後の日本経済、世界政治の枠組みを俯瞰し、今後の潮流を考える。 (為替レート、物価推移、米ソ2大陣営の枠組み、冷戦の崩壊、グローバリズムの進展など)
7	レジュメによる前半の総集編

8. グローバル社会と IT 化の実例 (NHK の番組から) 前編 (キャリアショック、問われる仕事、会社の仕事の変貌)
9. SPI2 模擬試験 (代表的な入社試験である SPI 2 試験を体験してもらい、基礎学力の重要性を認識する)
10. グローバル社会と IT 化の実例 (NHK の番組から) 後編 (要素価格均等化、コスト意識、仕事の付加価値化、合成の誤謬)
11. エートスの変容と時代認識 (プリントに基づき時代背景の変遷と仕事に求められる能力、および学生生活との関連を理解する)
12. 業界・職種と企業、仕事と大学での勉強との関連
13. 社会人基礎力の概念説明とライフラインチャート (アンケートシート返却と記入、プリントによる解説)
14. 教養とは何か？ (キャリア形成における教養の重要性を解説する)
15. 試験と講義の総括 (試験を実施するとともに、講義ポイントの再解説と今後の学生生活の過ごし方を解説、あわせて参考文献と処理ストを配付する。)

### 3) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・ 「やりたいこと探し」「～になるには」などの自分探し・自己分析主体のキャリア教育から、「現状」「原因」「今後の予測」に基づいた「生きていく戦略」を中心に講義するとともに、専門分野の学びとビジネス思考との通有性を解説する。
- ・ エデュケーション (教育) の語源は「引っ張り出す」。知識を与えて教えるだけではなく、触媒の役割が大事であるが、今の子どもたちに合わせてどのようにやるかが課題。
- ・ 講義では「地図」「天気」「コンパス」という3つの概念を用いて説明する。学問とは世界について書かれた地図であり、空白を埋めるのが研究者で、学生は地図の読み方を専門の教育を通じて学ぶ。「天気」は個人の力ではどうしようもないこと。高齢化など人口構成を見れば、将来をある程度予測できる。人は「地図」「天気」の読み方を身につけていないと山で遭難する。そして「コンパス」は教養である。
- ・ 授業では、たとえば、学生に、朝起きてから今までにどういうことをやったか振り返らせ、問題なく一日を過ごせる背景には、人が仕事を通じて生活をサポートしているからということに思い至らせる。それにより、仕事と自分にはこんな関係があるのかと気づく学生もいる。そして、仕事の根幹に据えているのはサポートという概念であること、コーポレーションやカンパニーの語源について考えさせたりもする。
- ・ 本学の卒業生が就職する可能性が一番高い仕事は、営業や販売。なぜコミュニケーション能力を企業が求めるのか、営業におけるコミュニケーション能力とはどのようなものであるか (自分の話をするのではなく、お客様の顕在的・潜在的なニーズを察知し、提案することが仕事である等)、といった話をする。
- ・ 講義形式はスクール形式。3年次の「キャリア戦略論」ではグループワークやディスカッション形式を取り入れているが、まずは基本的な力をつけるため座学としている。



#### 4) 授業に取り入れているツール

##### ○既存のもの

- ・ SPI2 (代表的な入社試験)
- ・ クレペリンは導入していない。
- ・ 性格適性検査は導入していない (学生の思い込み・刷り込みになりがちのため)

##### ○独自開発のもの

- ・ 統計データを多用したオリジナルのレジюмеを作成し、使用している。

#### ④授業の内容：「キャリア形成戦略」

##### 1) アウトライン・概要

名称	「キャリア形成戦略」
開講学部	全学部
正課・非正課の別	正課 (全学部で・一部学部で) ・非正課
必修・選択の別	必修 ・ 選択
配当年次・学期	3年次・後期
時間数	15コマ
単位数	2単位
クラス数	16クラス (2014年度)
履修者数	1452名 (2013年度、受講率56.8%、2年前に「キャリア形成基礎論」を受講した学生数に対し82.6%) ※前年度は1120名 (受講率42.4%)
担当者・人数	専任教員 (実2名)
実施主体	教学・キャリアセンター

##### 2) 授業の内容や取り組みの詳細

- ・ 講義概要: 就職活動を成功させるためにはセオリーが存在する。各種の選考とその対処、活動スケジュールと無駄のない動き、これらを理解せずに自己流で失敗する学生が後を絶たない。この講義では就活の諸局面で必要となる知識はもちろんのこと、エントリーシートや面接、グループディスカッションの実践などを通じて、無駄なく無理なく就活に臨める態勢を身につけることを目標とする。あわせて職業観、社会観も提示し、その後の社会人生活に必須の考え方も体得してもらいたいと考えている。
- ・ 具体的・実践的な就活対策を講義。機会損失の極小化を目指している。
- ・ この3年間の取組の成果として、日本最大規模を誇る本学キャリア支援センターとの連携強化を図り、エントリーシート・履歴書の添削、全員との面談実施、学生の自立を教員・職員共同で実現してきた。
- ・ 到達目標: 就職活動に必要な知識、能力が身につくとともに効率的で効果的な就職活動

が可能になること。

- ・ キャリア支援センター主催行事に出席すること、12月よりスーツ着用を義務づけ。
- ・ 成績評価は、出席状況を重視し、ミニッツレポート、ワークシートを加えて評価する。
- ・ 全15回の授業の構成は以下の通り。

1	最大のチャンスとしての「新卒」就職活動 (新卒求人倍率、若年失業率の他国との比較、国内年代別失業率との関連などから「新卒」就活の優位性を認識する) ※社会人のキャリア形成の観点から、冒頭の40分を利用して薬物使用防止の講話をいただく。 (福岡県警薬物・銃器対策課、演題「学生の薬物被害ディフェンス策」)
2	アンケートシートの記入、就職試験の種類と構造、今後のスケジュールについて
3	社会変動と企業の求める人材要件の変化について①(人材の3層化、フリーター問題) (企業は面接を通じて何を見極めようとしているのか)
4	社会変動と企業の求める人材要件の変化について② (企業環境と望ましい人物像)
5	エントリーシート作成と自己分析① (エントリーシートの狙い、学生生活諸局面と望ましい人物像との関連を考える)
6	エントリーシート作成と自己分析② (自己PR・志望動機、他大学生との差別化)
7	業界の現状と今後の展望 (代表的な業界の現状と今後の展望を理解し、興味関心のある業界を研究する)
8	面接試験の種類と構造(選考段階における狙いと対策) (個人面接、集団面接、グループワーク、グループディスカッション、1次～3次選考)
9	キャリア支援センターから
10	職業観と人生観 (働くという事、組織への貢献と自己実現)
11	グループワーク① (ワークシートを利用した相互批評) ※12月よりスーツを着用する。
12	グループワーク② (インタビュー、マナー、話法、受け答えを中心に簡易的な模擬面接を行う)
13	社会人基礎力の概念説明とライフラインチャート (アンケートシート返却と記入、プリントによる解説)
14	グループディスカッション② (役割と発言、要約・コメント・段取りについて)
15	試験と今後のスケジュールについての解説を行う

### 3) 産業・職業の理解を高める上での工夫点

- ・ 就職対策に特化。就職活動で実際に直面するようなこと(エントリーシートの記入、インタビュー等)を模擬的に体験させている。ただし、そのことと併せて、職業観、社会観も提示し、その後の社会人生活に必須の考え方を体得させようとしている。
- ・ 選考方法を通じて、なぜ企業がそのような能力等を求められるのかを考える。
- ・ 「業界の現状と今後の展望」として、代表的な業界の現状と今後の展望を理解し、興味関心のある業界を研究する授業を設けている。
- ・ スクール形式(座学)を基本とする1年次の「キャリア形成基礎論」と違い、グループワークやディスカッションを授業に取り入れている。

#### 4)授業に取り入れているツール

##### ○既存のもの

- ・ エントリーシート

##### ○独自開発のもの

- ・ 特になし

#### 4. 課題・今後の方針

- ・ 1年次に「キャリア形成基礎論」を履修した学生の90%が本講義を履修することを目標としている。100%としないのは、家業を継いだり、結婚したりすることが予め分かっている学生や、本国に帰る留学生などがあるためである。

#### 5. その他

##### (1) 保護者対象無料講演の実施

- ・ 保護者の考えや発言が、学生の就職活動や就職先の選択に大きな影響を与えることから、様々なテーマで保護者向け講演を実施している。

保護者対象無料講演のお知らせ	
実施テーマ	先行き不透明時代における大学進学の意味
	大学か専門学校か？18才の選択は正しいか
	子供が親の所得を越えられない時代の到来
	親が語るべき教育の核心とは
	教育の意味を再考する。職業と公私の関係

(出所) 九州産業大学提供資料



大学におけるキャリア教育プログラムの事例調査

	宇都宮大学（国公立）	広島大学（国公立）	法政大学（私立）
設置学部	文系・理系 (国際学部、教育学部、農学部、工学部)	文系・理系 (総合科学部、文学部、教育学部、法学部、経済学部、理学部、医学部、歯学部、薬学部、工学部、生物生産学部)	文系・理系 (法学部、文学部、経営学部、国際文化学部、人間環境学部、キャリアデザイン学部、デザイン工学部、GIS(グローバル教養学部)、経済学部、社会学部、現代福祉学部、スポーツ健康学部、情報科学部、理工学部、生命科学部)
学生数	4,156名(2014年5月1日現在)	10,959名(2014年5月1日現在)	27,115名(2013年5月1日現在)
キャリア教育の取組方針、導入経緯等	・キャリア教育への取り組みとは、教育本来の役割で、教育そのものであり、キャリアセンターだけが実施するものではなく、各学部の専門教育の中でも行うものとの考えている。将来の職業や進路選択に関する動機付け・関心は、まさに学びへの動機付けであり、各学部の教育の中で行っていくものである。	・教育を通して得た知識を社会で活かし、どのように生きていくかを考える機会を、入学後の早い時期から学生が享受できるよう様々な形態のキャリア教育を実施している。 ・理系の大学院進学率が高く、より専門的な知識を得る大学院生のために、大学院でのキャリア教育も充実を目指している。	・「キャリアとは自分らしい生き方である」ととらえ、入学時から全学生を対象にキャリア形成をきめ細かくサポートできるようにさまざまな支援を実施している
キャリア教育の特徴	キャリア教育とは大学教育そのものであるとの考えから、 ①「4年一貫」の実践、②キャリア教育を、基盤教育や各学部で行われる授業、キャリア教育・就職支援センターによる各種プログラム、各学部による就職ガイダンスなどによって構成していること、③生き生きとした事実に触れ現実社会を正しく理解するとともに、視野を広げること、及び主体性や起業家精神を養うことを基本的なキャリア教育の目指すところとしており、そのために後述のような産業界や地域との連携の下にユニークなプログラムを展開していること、④キャリア教育と就職支援を一体として取り組む体制とし、その中で教員と職員が一体となって取り組んでいること、専任教員だけでなく各学部の教員もキャリア教育に参加させようとしていること、⑤こうした教育を通じて、結果的に学生に就職する力を身につけさせようとしていること、⑥各種授業やプログラム、課題解決・発見型の長期チームインターンシップなど産業界や地域との連携を図っていること、⑦就職先が内定した学生による自主的な後輩の就職活動支援を行う就活応援団(JUST)や、1、2年生チーム(WILL)など学生の力を活用していること、が特徴である。	①全国の国立大学に先駆けた、全学的なセンターの設置 1998年5月に全国の国立大学に先駆けて、全学的な就職支援組織として「学生就職センター」を開設。2004年に「キャリアセンター」(現在は「グローバルキャリアデザインセンター」)に改組し、入学時から将来に向けたキャリアデザイン支援に取り組んできた。 ②全学部・全学年に開かれている教養教育科目のなかに「キャリア教育領域」を設け、キャリア教育科目の一部をそこに位置づけている(「職業選択と自己実現-自分のキャリアをデザインしよう-」「キャリアデザイン概論」を開講)。その他、各学部で20程度、キャリアに関連する科目を開設。	①キャリアデザイン学部の設置 自分自身のキャリアデザインはもちろんのこと、他者のキャリアデザインを支援する専門家が求められているという認識の下、2003年に日本で初めてキャリアデザインを専攻とする学部を設置 ②産学連携3D教育プロジェクトの実施 文部科学省「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)に、法政大学を含む18大学による「首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善」が採択され、取組を開始 ③キャリアセンターの取組 3年次から始まる就職活動支援という狭い概念には限定せず、入学時から全学年を対象に、キャリア形成のサポートを実施
特色あるキャリア教育プログラム1			
1. 名称	「人間と社会」	「職業選択と自己実現-自分のキャリアをデザインしよう-」	「キャリアデザイン入門」(A教員担当分)
2. 概要			
①開講学部	全学部	全学部	市ヶ谷キャンパス文系7学部
②正課・非正課の別	正課(全学部)	正課(一部学部で)	正課(一部学部)
④必修・選択の別	選択(選択必修)	選択	選択
⑤配当年次・学期	1～4年次・前期	全学年・前期/後期	1年次・春学期
⑥時間数	15週	15週	15週
⑦単位数	2単位	2単位	2単位
⑧クラス数	2クラス(2キャンパスで1クラスずつ開講)	3クラス	6クラス
⑨履修者数	約50名(昨年度)	約300名(2014年度)	約970名(今年度、6クラス合計)
⑩担当者・人数	専任教員(実1名)	専任教員(実1名)	専任教員(延べ6名・実3名)
⑪実施主体	キャリアセンター(教職一体部門)	キャリアセンター	教学
3. キャリア教育の中での位置づけ	・同大学のキャリア教育は、Iキャリア教育関連授業科目(単位科目)、II授業以外のキャリアフェスティバルや課題解決・発見型インターンシップなどの各種プログラムの2つによって構成されている。Iはさらに、1. 全学生(学部・院)を対象に基盤キャリア教育科目及び教養科目として行われている科目と、2. 各学部の専門教育の一環として行	・本プログラムを含むキャリア教育科目の一部は、全学部・全学年を対象とする教養教育科目に位置づけている	・産学連携3D教育プロジェクト実施に伴い、正課科目として合計16科目(2014年度)が開設されており、本プログラムもその1つに位置づけられる

	宇都宮大学（国公立）	広島大学（国公立）	法政大学（私立）
	<p>われているキャリア教育関連科目により構成され、Ⅱは、</p> <p>1. キャリア教育・就職支援センターによるもの（全学対象共通）のプログラム、2. 各学部ですで行われてきたキャリア教育的な授業や就職ガイダンスなどにより構成されている</p> <p>・本プログラムは、Ⅰ－1. の中の「基盤キャリア教育科目」に位置づけられる</p>		
4. 授業の概要	<p>・働くことを考え、進路を選択する時に基本となる産業・企業経営の動向、雇用・労働の実態と問題、働く者を守る仕組みなどについて、最新の情報を学生目線で解説。社会と自分の関わりを考える手がかりを与える基礎科目（身近なフリーターへのインタビューとグループ討議や企業人・OGOBの講義を含む）</p>	<p>・「自己理解」と「社会環境理解」によって、自分自身のキャリアをデザインすることを授業の狙いとしている</p> <p>・「自己理解」に向けて2つのアプローチ方法を採用している。心理学的アプローチでは簡単なチェックリストの実施、社会学的アプローチではグループワークを通して、対人関係の中での自己に気づかせる方法を採用している。「社会環境理解」に向けては、ビデオ視聴、社会人基礎力に関する講義、フリーターについての話し合い等を実施している。</p> <p>・自身のキャリアデザインを考えるヒントを得るため、内定を得ている学部4年生や大学院修士2年生へのインタビューを取り入れグループでの発表も実施している。</p> <p>・「私の履歴書」として各界の著名人の講話や、若手の先輩の講話の回も設定。</p>	<p>・参加型授業という設計の下、社会人とは何か、社会にはどのような業種・職種があるのかなどの点について扱い、全15回の授業で、毎回何らかのグループワークを実施</p> <p>・毎回の授業で、リアクションペーパーを提出</p>
5. 授業の構成	<p>(全15回)</p> <p>1. イン트로ダクション（授業のねらい、授業計画等）</p> <p>2. いま、はたらくとは何か（現実を認識し、働くことの意味を問い直す）</p> <p>①若者の雇用・失業の現実とその対応（高水準の完全失業率・離職率、ニート・フリーター問題を考える、など）</p> <p>②産業・職業の動向、企業の経営・人事戦略の変化と企業の求める人材、働き方の多様化（「終身雇用」の変化、就業・雇用形態の多様化、など）</p> <p>③働く人の側の変化（高齢化・少子化、女性の進出、など）</p> <p>④今、会社はどうなっているか、若者へ何を期待するか（企業の人事担当者などのゲストスピーカーを予定）</p> <p>⑤ベンチャー企業等新規創業の役割と実態（ベンチャー企業等新規創業の役割と実態、起業家精神育成教育（小・中・高校生向けプログラム）、創業支援策など）</p> <p>⑥男女の雇用機会均等、仕事と生活の調和に向けての取り組み</p> <p>⑦働くときに必要な労働関係の法制度・政策（働く者を保護する法制度や仕組みと実態、労働組合の活動、様々な雇用対策）</p> <p>3. 職業とは、働くとは、キャリアとは（自分らしい生き方、キャリア形成に向けて）</p>	<p>(全15回)</p> <p>1. イン트로ダクション</p> <p>&lt;自己理解&gt;</p> <p>2. 自分自身を知る1 心理学的アプローチ</p> <p>3. 自分自身を知る1 社会学的アプローチ</p> <p>4. 先輩へのインタビュー</p> <p>&lt;社会環境理解&gt;</p> <p>5. ライフプラン1「恋愛」と「結婚」</p> <p>6. フリーター・ニート あなたはどう考える</p> <p>7. ライフプラン2「仕事・職業」社会が求める人材像</p> <p>8. ワークライフバランスとジェンダー視点</p> <p>9. 先輩へのインタビュー グループ発表</p> <p>&lt;キャリアデザインの実践&gt;</p> <p>10. キャリアデザイン理論の概要</p> <p>11. コミュニケーションと自己表現力</p> <p>12. 社会で活躍する人の話を聞くー私の履歴書ー1</p> <p>13. 社会で活躍する人の話を聞くー私の履歴書ー2</p> <p>14. 自分自身のキャリアデザイン</p> <p>15. まとめ</p>	<p>(全15回)</p> <p>1. イン트로ダクション（授業計画と成績評価基準の確認）</p> <p>2. グループワークⅠ「創造力」（社会が求める資質・能力の理解とワークへの取組）</p> <p>3. お金・新聞の役割と社会の場で必要とされること（テキストに沿った解説）</p> <p>4. 仕事の現場を知る（教材ビデオの観賞）</p> <p>5. グループワークⅡ「発信力」（ワークへの取組）</p> <p>6. 労働の意義と自分との関係（テキストに沿った解説）</p> <p>7. グループワークⅢ「実行力」（ワークへの取組）</p> <p>8. 経済の理解と自分の働き方（テキストに沿った解説）</p> <p>9. 仕事の現場を知るⅡ（教材ビデオの観賞）</p> <p>10. 企業の理解と自分の就職、業種、職種の理解（テキストに沿った解説）</p> <p>11. 企業内でのキャリアデザイン（外部講師による講演）</p> <p>12. 仕事の現場を知る（教材ビデオの観賞）</p> <p>13. 社会人に求められるもの（テキストに沿った解説）</p> <p>14. グループワークⅣ「課題発見力」（ワークへの取組）</p> <p>15. まとめ（全体の振り返り）</p>
6. 産業・職業の理解を高める上での工夫点	<p>・現実を認識し、働くことの意味を授業で問い直す。産業・職業の動向、企業の経営・人事戦略の変化と企業の求める人材、働き方の多様化などを授業で取り上げている。</p> <p>・講義形式だけでなく、インタビュー、グループワークや、企業人等の外部講師による講義等を取り入れている</p> <p>・専門的でレベルの高いことをかみ砕いて伝える</p> <p>・「ブラック企業」という言葉や、ネットの情報に踊らせら</p>	<p>・「私の履歴書」の授業回で、著名人を講演者として招聘。また、若手の先輩の講話の回も設けている。</p> <p>・内定を得ている学部4年生や大学院修士2年生へのインタビューを実施。進路先、進路先決定の理由、進路先でやりたいこと、学生時代に力を入れたこと、学生時代にすべきことなどを聞く。</p> <p>・一番身近な社会人として、学生自身の保護者にインタビュ</p>	<p>・テキストを使用する授業では、ただテキストを読み進めるのではなく、企業の現場の実態など+αの部分に関して、説明を加えている</p> <p>・教材ビデオを用いて、座学では把握しづらい、実際に働く場面についての実感を促している</p>

	宇都宮大学（国公立）	広島大学（国公立）	法政大学（私立）
	れるのではなく、学生に自分の頭で考えるよう仕向ける ・身を守る術としての労働者保護の法制度・対策、労働組合等の理解を取り上げている	一ということも取り入れている。	
7. 使用するツール	・キャリアマトリクス（学生に大変好評であったが廃止により実施できなくなった）	・テキスト：森玲子,2010『キャリアデザインノート 第四版』（広島大学キャリアセンター発行） ・チェックリスト（オリジナル） ・エゴグラム、ジョハリの窓、ホルランドの六角形モデルなどを取り入れた教材（オリジナル） ・以前はキャリアマトリクスも使用していた	・テキスト （有田五郎他, 2009『実学 キャリア入門：社会人力を体感する』学文社.） ・働く力教材ビデオ（独自開発） ・リアクションペーパー
<b>特色あるキャリア教育プログラム2</b>			
1. 名称	「キャリアデザイン」		「キャリアデザイン入門」（B 教員担当分）
2. 概要			
①開講学部	全学部		市ヶ谷キャンパス文系7学部
②正課・非正課の別	正課（全学部）		正課（一部学部）
④必修・選択の別	選択（選択必修）		選択
⑤配当年次・学期	1～4年次・後期		1年次・春学期
⑥時間数	15週		15週
⑦単位数	2単位		2単位
⑧クラス数	2クラス（2キャンパスのうち1キャンパスで開講）		6クラス
⑨履修者数	約38名（昨年度）		約970名（今年度、6クラス合計）
⑩担当者・人数	専任教員（実1名）、キャリアカウンセラー（1クラス1名ずつ）		専任教員（延べ6名・実3名）
⑪実施主体	キャリアセンター（教職一体部門）		教学
3. キャリア教育の中での位置づけ	（1と同じ）		（1と同じ）
4. 授業の概要	・講義のほかに、企業人の話、自己理解のための演習、キャリアフェスティバルへの参加、自分のキャリアモデルへのインタビューとグループでの話し合い等様々な体験を通じて職業や企業の理解、働くことや自分についての理解を深め、コミュニケーションなどの力を高め、大学時代にやるべきことを理解する。将来を考え自らのキャリアデザインを具体的に描くためのきっかけ、知識、方法等を提供する基礎科目		・講義だけではなく、グループ・ディスカッション、外部講師を招いたトーク・セッションなど複数の授業スタイルを組み合わせた内容になっている ・毎回の授業で、リアクションペーパーを提出させ、採点・し、それを返却している。返却後のリアクションペーパーに対して、自己評価を行わせ、「なぜそうした自己評価をしたのか」についても課題を課している
5. 授業の構成	（全15回） 1. イントロダクション（授業のねらい、授業計画等） 2. 働き方の多様化（講義） ・企業の経営・人事戦略の動向、働き方の多様化、など 3. キャリアフェスティバルへの参加 （経済のグローバル化、現下の厳しい経営環境の中で、今企業はどう変わりつつあるのか、若者に何を期待しているのかについて、直接企業から話を聞く（レポート作成）） 4. いろいろな働き方 （キャリアフェスティバルで感じたこと、わかったこと（グループワーク）） 5. 若年者の雇用・失業問題の実態とその対応（講義） （高止まりの完全失業率・離職率、フリーター、ニート問題、派遣・請負の問題、それらの対応策など） 6. 職業とは、働くとは、キャリアとは（講義） （自分の将来の生き方、進路を考えるとときに必要な基本的なことを学ぶ） 7. 自分を知る （自分を振り返る、5年後、10年後の自分を考える）		（全15回） 1. ガイダンス（受講前アンケートの実施） 2. キャリアの定義と社会環境変化（アンケート集計、キャリアとは何か、社会環境変化とキャリア） 3. グループ・ディスカッション演習1（グループ・ディスカッションのスキル（基礎）、組織の意思決定スキルの学習） 4. キャリア開発の歴史（キャリアと時代、キャリアカウンセリングの歴史、キャリア発達・開発の理論） 5. 自己分析と自己理解（自分を知るための3つの鏡、キャリアアンカー、自分自身の2面性、キャンパスライフにおける自己分析と自己理解） 6. 社会人キャリアトーク・セッション（企業が求める大学生像、社会人と話そう（外部講師：音楽業界企業採用担当者）） 7. グループ・ディスカッション演習2（グループ・ディスカッションのスキル（応用）、大学の学びは、どう社会で生きるのか？） 8. キャリア形成に必須のコミュニケーション・スキル（コミュニケーションの構造・プロセス、コミュニケーション・スキル） 9. キャンパスライフを通じたキャリア形成（戦後のキャンパス

	宇都宮大学（国公立）	広島大学（国公立）	法政大学（私立）
	<p>8. 産業・職業を知る</p> <p>9. 自分と職業について考える、働く意味を考える (以上の3コマはキャリアカウンセラーが担当)</p> <p>10～11. 働くって？働くことの先輩であるゲストの体験・思いを聴く（企業の中堅管理職及び2、3年生のOGOB）</p> <p>12～14. わたしにとってのキャリアモデル (自分にとっての生き方のモデル、気になる生き方の人、反面教師…と向き合う（インタビュー、グループワーク、発表を体験する）)</p> <p>15. まとめ (自分にとって働くとは何か、これからどんな学生生活を送るか、どんな就職活動をするか)</p>		<p>ライフの変遷、サークル活動)</p> <p>10. キャリアとロジカルシンキング（幸せになるためのロジカルシンキング、ビジネスのためのロジカルシンキング、就職活動のためのロジカルシンキング）</p> <p>11. 社会人キャリアトーク・セッション（就職から企業へのキャリア、社会人と話そう（外部講師：雑誌編集企業社長））</p> <p>12. グループ・ディスカッション演習3（変化する仕事と労働者の雇用形態、仕事に関する法律、コミュニティ型社会の始まり）</p> <p>13. キャリア・モデルを考える1（グループ・ディスカッション、社会起業家、経営者）</p> <p>14. ライフキャリアの課題（キャリア形成の3つのカーブ）</p> <p>15. 総括セッション キャリア・モデルを考える2（これまでの授業のレビュー、モデリング学習、キャリア・モデル紹介、ゲスト・スピーチ）</p>
6. 産業・職業の理解を高める上での工夫点	<ul style="list-style-type: none"> <li>講義形式だけでなく、キャリアフェスティバルなど行事への参加や、企業人のゲストの話、自己分析の演習、自分のキャリアモデルへのインタビューなど様々な体験を通じて、多面的に理解するものとしている</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>教材ビデオを用いて、座学では把握しづらい、実際に働く場面についての実感を促している</li> <li>リアクションペーパーにコメントを付けて返却することを通して、読み手（主に企業を想定）はどのような観点で文章を評価しているのかを意識付けている</li> <li>授業担当者から頻繁に発問をし、自分の意見を明確に述べる訓練をしている。また、メモを取ることで、意見を発表すること、意見に耳を傾けることなど、マルチタスクをこなす訓練もしている。こうした授業スタイルを取ることで、実際に社会人となったときをイメージした訓練の意味合いを授業に持たせている</li> </ul>
7. 使用するツール	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己理解のためのワークシート（キャリアデザインノート）</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>参考文献：武内清編,2003,『キャンパスライフの今』玉川大学出版部</li> <li>参考資料：武内清(研究代表),2009,『キャンパスライフと大学の教育力』(平成19-21年度文部科学省研究補助金報告書)</li> <li>働く力教材ビデオ（独自開発）</li> <li>リアクションペーパー</li> </ul>



大学におけるキャリア教育プログラムの事例調査 2

	京都産業大学 (私立)	関西大学 (私立)	九州産業大学 (私立)
設置学部	文系・理系 (経済学部、経営学部、法学部、外国語学部、文化学部、理学部、工学部、コンピュータ理工学部、総合生命科学部)	文系・理系 (法学部・文学部・経済学部・商学部・社会学部・政策創造学部、外国語学部、システム理工学部、環境都市工学部、化学生命工学部、総合情報学部、社会安全学部、人間健康学部)	文系・理系 (国際文化学部、経済学部、商学部第1・2、経営学部、情報科学部、工学部、芸術学部)
学生数	12,843名 (2014年5月1日現在)	28,459名 (2014年5月1日現在)	10,504名 (2014年5月1日現在)
キャリア教育の取組方針、導入経緯等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教養教育と専門教育に立脚したキャリア形成支援を、実社会と連携させながら、大学の教育システム全体の中に取り込んでいくという理念の下で取組を進めてきた</li> <li>・本格的なキャリア教育は、2002年の独自開拓のインターンシップの導入に始まる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全学部の学生を対象とする一連のプログラムを通じて、学生が将来の働き方・生き方について主体的に考えるよう働きかけ、自律型社会人を育成(社会的・職業的自立)することを目指している</li> <li>・1～2年次の早期から、学生一人ひとりの勤労観・職業観を育成し、自らのキャリアを自ら決定できる力を養うとともに、社会にスムーズに移行して社会に貢献できる力を付けるきっかけを与えることを方針としている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2011年度より、新しいキャリア教育をスタート。「結果として就職が決まる学生生活」の構築をキャリア教育のテーマとしている。</li> <li>・そのために、この20年で日本の社会構造や会社の体制がどう変化してきたか、それにより企業が求める能力がどう変わったか、それと大学での勉強がどう結びついていくのかをきちんと教えていくのが同大学のキャリア教育であり、そして、社会で生きていくための基本的なモノの見方、考え方、基礎知識を身につけてもらおうという切り口でキャリア教育を行っている。</li> </ul>
キャリア教育の特徴	<ol style="list-style-type: none"> <li>①4年間通して一元的に、全学共通教養科目としてキャリア教育を実施(全学部が1キャンパスにある一拠点総合大学)</li> <li>②従来の専門教育など定形型教育で養われる「ハードスキル」と、インターンシップやコーオペ教育など実践系のキャリア形成支援科目(非定形型教育)で養われる「ソフトスキル」の融合を目指している。</li> <li>③社会に出てから感じる「学びの発見」をできる限り在学中に気づかせたいという狙いから、オン・キャンパスとオフ・キャンパスの往復で、学びを深層化させていこうとしている(サンドイッチ方式)</li> <li>④オン・キャンパスでの「キャリア形成支援科目」として、「自己発見と大学生活」「大学生活と進路選択」「自己発見とキャリア・プラン」「21世紀と企業の課題」を開講。オフ・キャンパスでの「キャリア形成支援科目」としては、「キャリア・Re-デザインⅠ・Ⅱ」、「O/OCF-PBL」、「むすびわざコーオペ」を開講。</li> <li>⑤1年次の「自己発見と大学生活」はポータル科目として位置づけ、できるだけ多くの学生が履修できるように、学部間で時間割の配置を調整し、また、入学者オリエンテーションなどの際に、履修するように呼びかけている</li> <li>⑤「自己発見と大学生活」の担当教員は、すべて各学部所属の正規の教員を割り当て、毎年担当する教員をローテーションし、全学的な取組と位置づけている</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①関西大学キャリア教育プログラム(K-CEP) 「大学の前に・大学とともに・大学の後に」をコンセプトに、大学入学前、在学中、卒業後の3段階に渡るキャリア教育に取り組んでいる。在学生を対象とする部分である「大学とともに」では、「キャリア支援V段階システム(V-STEP PROCEDURE)」と名付けた5段階のキャリア形成・就職活動支援プログラムと、キャリアカウンセリング等を実施している。</li> <li>②キャリアセンターの取組 正課外の教育プログラムとして、キャリアセンターも1年次からキャリアの意識を啓発する各種セミナーを実施するなどの支援を行っている</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①1年生のほぼ全員がキャリア教育を受けること</li> <li>②3年生の後期にもキャリア教育の講義を行うこと</li> <li>③入学直後から将来を見据えたキャリア教育を実施しており、1年次からの段階的なキャリアデザインの構築を目指していること</li> <li>④キャリア支援センターの充実した設備とサポート。基礎教育センター、学部教育、キャリア支援センターの3者が連携してキャリア教育を推進。</li> </ol>
特色あるキャリア教育プログラム 1			
1. 名称	「自己発見とキャリア・プラン」	「キャリアデザインⅡ」(仕事の世界)	「キャリア形成基礎論」
2. 概要 ①開講学部	全学部	全学部	全学部
②正課・非正課の別	正課(全学部)	正課(全学部)	正課(全学部)
④必修・選択の別	選択	選択	選択
⑤配当年次・学期	3年次・春学期	2年次・春学期	1年次・前期
⑥時間数	15週	15週	15週
⑦単位数	2単位	2単位	2単位
⑧クラス数	6クラス	3クラス(3キャンパスで1クラスずつ開講)	16クラス

	京都産業大学（私立）	関西大学（私立）	九州産業大学（私立）
⑨履修者数	約 800 名（2013 年度）	約 160 名（今年度、3 クラス合計）	約 2536 名（2014 年度）
⑩担当者・人数	専任教員（実 3 名）	専任教員（延べ 11 名・実 9 名）・非常勤（延べ 2 名・実 1 名）	専任教員（実 2 名）
⑪実施主体	教学	教学	教学
3. キャリア教育の中での位置づけ	・オン・キャンパスでの「キャリア形成支援科目」の 1 つとして位置づけ	・本プログラムを含むキャリア教育科目は、全学部を対象とする共通教養科目としての位置づけ	・選択科目ではあるが、1 年生のほぼ全員が本プログラムを受講
4. 授業の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分が働くことについて具体的なイメージを持ち、キャリアをプランするとはどのようなことを理解することを到達目標としている。さらに、自己概念（自分とは何者か）について、前向きに検討し、進路選択に必要な基本的な心構えを持つとともに、いくつかのキャリア理論を通して、就職活動とは何なのかを理論的に理解することも到達目標の 1 つとしている</li> <li>大学卒業後、社会のなかでの自分が果たす役割を考えさせることを狙いの 1 つとしている</li> <li>「今の情報」（政策動向、統計）を学生に提供し考えさせる（先輩との座談会、企業の基本的な仕事の仕組みと企業情報についての授業、営業の仕事についての授業、キャリアプラン等を含む）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業や職業について、学生が中等教育段階までで十分に学ぶ機会が得られていない現状に鑑み、産業・職業とは何かを教え、労働の世界の現実を教えることが必要だという認識から、開講している</li> <li>情報収集・活用能力を高め、産業・職業・企業についての理解を促進して、履修者の仕事の世界を広げることを目的としている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「就職」の厳しさが報道されている。その背景には何があり、どのような対処が必要なのだろうか？また、「就職」はゴールではなく、スタートに過ぎず、その後の人生を力強く生きていくためには、どのような知識や考え方が必要になるのだろうか？この講義では世界と社会の変化の概要をとらえつつ、職業能力を念頭におきながらそれらに対処する能力や考え方の育成を図る</li> <li>学生生活の諸局面と仕事の中で求められる能力との関係が理解できること、社会に出てからの人生の諸局面において有用な物の見方・考え方が身に付くことを到達目標としている。（業界・職種と企業、仕事と大学での勉強との関連についても授業で取り上げている。）</li> </ul>
5. 授業の構成	<p>（全 15 回）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. イントロダクション</li> <li>2. 進路適性検査「Career Approach」受検</li> <li>3. 進路選択とキャリアプラン～就職活動はキャリアプランニングの手段～</li> <li>4. 目標の力</li> <li>5. キャリアとは、プランとは</li> <li>6. キャリアプランニングの定義とキャリアマインド</li> <li>7. 先輩体験談①（大学を卒業し、社会人として働く先輩との座談会）</li> <li>8. 適性検査の活かし方—自己理解はなぜ必要か</li> <li>9. 何故働くのか—3 つの覚悟</li> <li>10. 人材開発とビジネススキル</li> <li>11. 営業の仕事</li> <li>12. 企業の基本的な仕事の仕組みと企業情報</li> <li>13. 先輩体験談②（就職活動に焦点当てた、先輩との座談会）</li> <li>14. 知っておきたいキャリア理論（これまでの授業をまとめる形で、関連するキャリア理論を紹介）</li> <li>15. まとめ 筆記試験、課題提出</li> </ol>	<p>（全 15 回、千里山キャンパス）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職業を知る <ul style="list-style-type: none"> <li>（1）産業と職業</li> <li>（2）職業の世界</li> <li>（3）資格と職業</li> <li>（4）職業情報の収集</li> <li>（5）まとめ</li> </ul> </li> <li>2. 業界を知る <ul style="list-style-type: none"> <li>（1）情報システムと社会</li> <li>（2）人材活用と企業組織</li> <li>（3）技術革新と企業経営</li> <li>（4）経営戦略とリスク</li> <li>（5）まとめ</li> </ul> </li> <li>3. 企業を知る <ul style="list-style-type: none"> <li>（1）職場と仕事</li> <li>（2）新しい人事制度</li> <li>（3）能力開発とキャリア発達</li> <li>（4）企業情報の収集</li> <li>（5）まとめ</li> </ul> </li> </ol>	<p>（全 15 回）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. オリエンテーション</li> <li>2. なぜ、就職活動に失敗するのか。「就職のための学生生活」「結果として成功する学生生活」との違い（就職活動失敗の諸局面、選考と学生生活の関係、エントリーシートにみる諸要素）</li> <li>3. 「我々はどのような時代を生活しているのか？」現代社会の位相と源流 パート①（20 年前には無かったキャリア教育、それがなぜ生まれ、必要となるのか）</li> <li>4. 「我々はいまどのような時代を生活しているのか？」現代社会の位相と源流 パート②（今後の社会を予測する。人類で初の状況を前にして如何なる準備が必要なのか）</li> <li>5. キャリア支援センターから</li> <li>6. 戦後の日本経済、世界政治の枠組みを俯瞰し、今後の潮流を考える。</li> <li>7. レジュメによる前半の総集編</li> <li>8. グローバル社会と IT 化の実例（NHK の番組から）前編（キャリアショック、問われる仕事、会社の仕事の変貌）</li> <li>9. SPI2 模擬試験（基礎学力の重要性を認識する）</li> <li>10. グローバル社会と IT 化の実例（NHK の番組から）後編（要素価格均等化、コスト意識、仕事の付加価値化、合成の誤謬）</li> <li>11. エートスの変容と時代認識（時代背景の変遷と仕事に求められる能力、および学生生活との関連を理解する）</li> <li>12. 業界・職種と企業、仕事と大学での勉強との関連</li> <li>13. 社会人基礎力の概念説明とライフラインチャート</li> <li>14. 教養とは何か？（キャリア形成における教養の重要性）</li> <li>15. 試験と講義の総括</li> </ol>
6. 産業・職業の理解を高める上での工夫点	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会のなかでの自分が果たす役割（職業人としての役割に限らず）を考えさせている。</li> <li>自分が働くことについて具体的なイメージを持ち、キャリアをプランするとはどのようなことを理解することを到達目標としている。さらに、自分とは何者かを前向きに検討</li> </ul>	<p>（特に「職業を知る」について）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学生の産業・職業の世界を広げることを目的に、様々なツールを用いたワークを取り入れている</li> <li>職業興味チェックリスト、資格、職業情報など、複数の観点から産業や職業の理解に向けてアプローチし、一面的な</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「やりたいこと探し」「～になるには」などの自分探し・自己分析主体のキャリア教育から脱し、「現状」「原因」「今後の予測」に基づいた「生きていく戦略」を中心に講義するとともに、専門分野の学びとビジネス思考との通有性を解説する。</li> </ul>

	京都産業大学（私立）	関西大学（私立）	九州産業大学（私立）
	し、進路選択に必要となる基本的な心構えを持つとともに、キャリア理論を通して、就職活動とは何かを理論的に理解することも到達目標の1つとしている。 ・先輩との座談会、企業の基本的な仕事の仕組みと企業情報についての授業、営業の仕事についての授業などを取り入れている。 ・座学が中心で、テキストに沿う形で講義を中心に進めるが、テーマに応じて、ワークを取り入れながら実施する。	理解を避ける仕掛けにしている ・職業の世界や労働の現実を知ると同時に、それとの係りで自分を理解するという意図をもって取り組んでいる	・知識を与えて教えるだけでなく、触媒の役割が大事。 ・本学の卒業生が就職する可能性が一番高い営業や販売の仕事について、なぜコミュニケーション能力を企業が求めるのか、営業におけるコミュニケーション能力とはどのようなものであるか等の話をする。 ・講義形式はまずは基本的な力をつけるため座学としている
7. 使用するツール	・進路適性検査「Career Approach」 ・テキスト：東田晋三, 2008『自分の説明書の作り方 2010 — 就職活動を貴重な体験とするためのキャリアプランニングのススメ』近代科学社	・DPT テスト（職業興味チェックリスト） ・職業ハンドブック・職業ガイドなどの職業データベース、職業図鑑 ・各種資格ガイド ・職業分野表：職業を12の分野に分け、各分野と関連の強い具体的な職業例をリストアップしたもの（独自開発） ・CAP システム（独自開発）	・SPI2（代表的な入社試験） ・統計データを多用したオリジナルのレジュメを作成  ・クレペリンは導入していない ・性格適性検査は導入していない（学生の思い込み・刷り込みになりがちのため）
<b>特色あるキャリア教育プログラム2</b>			
1. 名称		「職業指導科教育法（一）、（二）」	「キャリア形成戦略」
2. 概要 ①開講学部		社会学部	全学部
②正課・非正課の別		正課（社会学部）	正課
④必修・選択の別		選択	選択
⑤配当年次・学期		2年次・春学期（一）／秋学期（二）	3年次・後期
⑥時間数		各15週	15週
⑦単位数		各2単位（通年で4単位）	2単位
⑧クラス数		1クラス	16クラス
⑨履修者数		若干名（今年度）	約1435名（2014年度）
⑩担当者・人数		専任教員（1名）	専任教員（実2名）
⑪実施主体		教学	教学
3. キャリア教育の中での位置づけ		・中等教育段階に「職業指導科」という教科が事実上ないにもかかわらず、教育職員免許法に定められた「職業指導科」の教員免許に対応する授業科目。一方、キャリア教育に対応した教員免許はなく、「キャリア教育の教育法」を教える科目を開講している大学等は見当たらないことから、関西大学ではこの授業科目を「中学校・高校でのキャリア教育をどのように教えるか」をテーマに開講 ・キャリア教育の教育方法を学ぶと同時に、学生自身のキャリア教育にもなるという相乗効果を期待	・受講率62%、2年前に「キャリア形成基礎論」を受講した学生数に対し82.6%（2014年度目標90%には未達）
4. 授業の概要		・（一）では、生徒理解・自己理解を主なテーマとして、アセスメントツールの活用やロールプレイングなど実習的要素を盛り込んで授業を展開している ・上記に加え、具体的な学校における相談場面を想定し、教員として生徒に対する、アセスメントツールを用いたロールプレイング実習も取り入れている ・（二）では、職業理解を主なテーマにして、職業情報とはどのようなものかを伝え、実際に職業情報を調べさせる実習などを行っている。最終的には、中学生・高校生を対象と想定した、職業をテーマにした模擬授業を実施する	・就職対策に特化。就職活動で実際に直面するようなこと（エントリーシートの記入、インタビュー等）を模擬的に体験させている。ただし、そのことと併せて、職業観、社会観も提示し、その後の社会人生活に必須の考え方を体得させようとしている。 ・就職活動に必要な知識、能力が身につくとともに効率的で効果的な就職活動が可能になることを到達目標としている ・12月よりスーツ着用を義務づけ
5. 授業の構成		（職業指導科教育法（一）、全15回） 1~3. 職業指導科という教科の意義・目標・内容（1）～（3） ・学校教育における職業指導・進路指導、職業指導と職業教育、職業教育の意義について解説	（全15回） 1. 最大のチャンスとしての「新卒」就職活動 （新卒求人倍率、若年失業率の他国との比較、国内年代別失業率との相関などから「新卒」就活の優位性を認識する）

	京都産業大学（私立）	関西大学（私立）	九州産業大学（私立）
		<p>4~7. 職業指導における生徒理解・自己理解（1）～（4）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・VRT（職業レディネス・テスト）や SDS キャリア自己診断テストなどを用いた授業</li> </ul> <p>8~11. 職業指導における心理テストの活用（1）～（3）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・心理テストの採点と結果の解釈、結果のフィードバック、活用の留意点などを解説</li> </ul> <p>12. 職業適性と職業適合性</p> <p>13. 適性の測定と限界</p> <p>14. 心理テストとカウンセリング</p> <p>15. まとめ</p> <p>（職業指導科教育法（二）、全 15 回）</p> <p>1~6. 職業指導における職業情報の活用（1）～（6）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業情報の機能、職業情報の収集と活用、職業情報としての職業分類、アメリカにおける職業情報の開発、日本における職業情報の開発、CAGC システム</li> </ul> <p>7~9. 学習指導案の作成（1）～（3）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業理解のプログラム開発、学習指導案の基本、学習指導案に基づく授業展開</li> </ul> <p>10~12. 模擬授業の実施（1）～（3）</p> <p>13~14. 授業の改善と教材開発（1）～（2）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・OHBY カードを用いて、職業カード技法を用いて</li> </ul> <p>15. まとめ</p>	<p>※社会人のキャリア形成の観点から、冒頭の 40 分を利用して薬物使用防止の講話をいただく。（福岡県警薬物・銃器対策課、演題「学生の薬物被害ディフェンス策」）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>アンケートシートの記入、就職試験の種類と構造、今後のスケジュールについて</li> <li>社会変動と企業の求める人材要件の変化について①（人材の 3 層化、フリーター問題）</li> <li>社会変動と企業の求める人材要件の変化について②</li> <li>エントリーシート作成と自己分析①</li> <li>エントリーシート作成と自己分析②</li> <li>業界の現状と今後の展望 （代表的な業界の現状と今後の展望を理解し、興味関心のある業界を研究する）</li> <li>面接試験の種類と構造（選考段階における狙いと対策）</li> <li>キャリア支援センターから</li> <li>職業観と人生観(働くという事、組織への貢献と自己実現)</li> <li>グループワーク① （ワークシートを利用した相互批評）※12 月よりスーツ着用</li> <li>グループワーク② （インタビュー、マナー、話法、受け答えを中心に簡易的な模擬面接を行う）</li> <li>社会人基礎力の概念説明とライフラインチャート</li> <li>グループディスカッション② （役割と発言、要約・コメント・段取りについて）</li> <li>試験と今後のスケジュールについての解説を行う</li> </ol>
6. 産業・職業の理解を高める上での工夫点		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種の職業適性テストをツールとして用いている</li> <li>・ 各テストの根拠となっている理論や考え方も教えている</li> <li>・ これらにより、教員になったときに、適性テストの結果を鵜呑みにして生徒を指導することのないように、また、学生自身がキャリアを考えていく上で、適性テストの結果を客観的に捉えられるようにしている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職対策に特化。就職活動で実際に直面するようなこと（エントリーシートの記入、インタビュー等）を模擬的に体験させている。ただし、そのことと併せて、職業観、社会観も提示し、その後の社会人生活に必須の考え方を体得させようとしている。</li> <li>・選考方法を通じて、なぜ企業からそのような能力等を求められるのかを考える。</li> <li>・「業界の現状と今後の展望」として、代表的な業界の現状と今後の展望を理解し、興味関心のある業界を研究する授業を設けている。</li> <li>・スクール形式（座学）を基本とする 1 年次の「キャリア形成基礎論」と違い、グループワークやディスカッションを授業に取り入れている</li> </ul>
7. 使用するツール		<ul style="list-style-type: none"> <li>・VRT（職業レディネス・テスト）</li> <li>・SDS キャリア自己診断テスト</li> <li>・GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）</li> <li>・OHBY カード</li> <li>・CAP システム（独自開発）</li> <li>・ワークシート（独自開発）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エントリーシート</li> </ul>