

## 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。

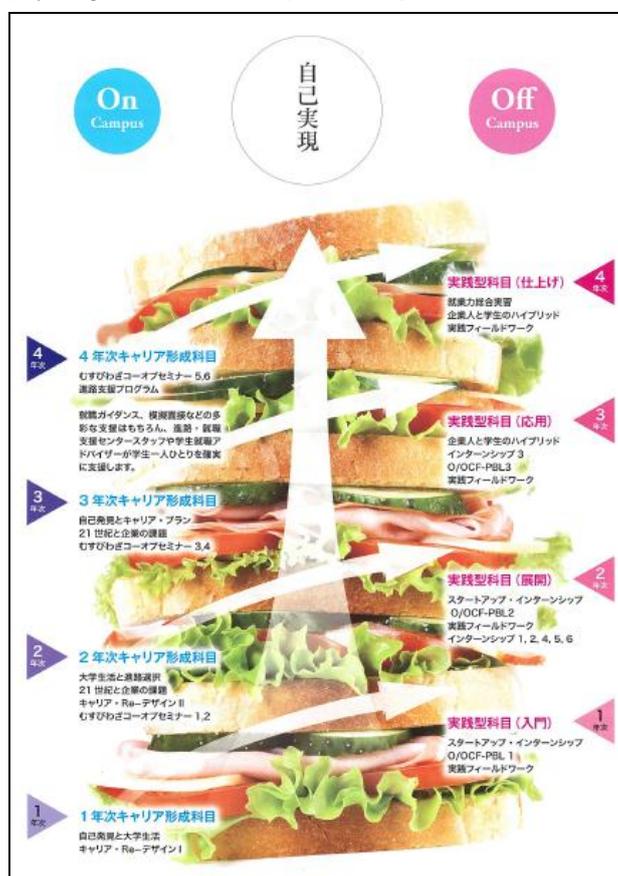
##### ②導入経緯

- ・ 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）・ 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) 「むすびわざコーオプ」

- ・ 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、本格的なコーオプ教育のこと。
- ・ 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、コーオプ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の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・コーオプスペシャリスト）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）から体系的な深層的プログラム（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。