

事例5 関西大学（私立）

1. 大学概要

設立主体	国公立 ・ 私立
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	文系 ・ 理系 （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¹。
- ・ 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²。
- ・ 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。

¹ 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。

² 「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

1年次生	2年次生	3年次生	4年次生
新入生キャリアガイダンス	2年次生キャリアガイダンス	就職・進路ガイダンス (3シリーズ開催)	就活リスタート講座
社会人になるためのスキルアップセミナー			
しごと研究セミナー			
キャリアデザインゼミナール			
	公務員対策サポートプログラム		
	グローバル人材養成プログラム		
		就活準備講座/就活対策講座	
		就職活動ミニセミナー	
		集団模擬面接	
		業界研究 セミナー	企業研究 セミナー
			合同企業研究セミナー

※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><第2回：職業の世界></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ➤ 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。
<p><第3回：資格と職業></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ➤ 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。
<p><第4回：職業情報の収集></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ➤ 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。
<p><第5回：まとめ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ➤ 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。

- ・ 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ッパーパー（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CACG³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⁴（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

³ 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。

⁴ 「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、 一部学部で)・非正課
必修・選択の別	必修・ 選択
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	教学 ・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

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。