

2011 年度 IDE 大学セミナー 報告書

成功するキャリア教育をめざして

IDE 大学協会北海道支部

編集

- 細川 敏幸 (北海道大学 高等教育推進機構 教授)
山田 邦雅 (北海道大学 高等教育推進機構 准教授)
西森 敏之 (北海道大学 高等教育推進機構 名誉教授)
安藤 厚 (北海道大学 名誉教授)
日吉 大輔 (北海道大学 高等教育推進機構 アカデミック・サポートセンター)
斎藤 準 (北海道大学 高等教育推進機構 アカデミック・サポートセンター)

2011 年度 IDE 大学セミナー 報告書

目次

プログラム	1
概要.....	3
1. 特別講演 I 地域力循環型キャリア教育プログラム	7
2. 特別講演 II 新潟大学におけるキャリア教育の展開.....	41
3. シンポジウム テーマ「北海道におけるキャリア教育の進展」	89
3.1 専門学校におけるキャリア教育の取り組み.....	89
3.2 社会人の学び直し教育と学生の就業力育成事業の取り組み	113
3.3 キャリアデザイン 10 年支援プログラムの構成と教育効果	148
3.4 北海道大学におけるキャリア教育の取り組みと今後の方向性.....	171
3.5 総合討論.....	193

プログラムと概要

2011 年度 IDE 大学セミナー「成功するキャリア教育をめざして」

プログラム

平成23年8月18日（木）～19日（金）

ホテル札幌ガーデンパレス（札幌市中央区北1西6）

第1日 8月18日（木）

15:00 受付

15:30 開会式

挨拶 IDE大学協会北海道支部長・北海道大学 総長 佐伯 浩

オリエンテーション 北海道大学 教授 細川 敏幸

15:40 特別講演 I

「地域力循環型キャリア教育プログラム」

聖泉大学 教授 有山 篤利

司会：旭川工業高等専門学校 校長 高橋 英明

17:00 特別講演 II

「新潟大学におけるキャリア教育の展開」

新潟大学 准教授 西條 秀俊

司会：北海道教育大学 学長 本間 謙二

18:05 懇親会

第2日 8月19日（金）

9:30 シンポジウム

テーマ「北海道におけるキャリア教育の進展」

司会：北海道大学 高等教育推進機構 教授 細川 敏幸

シンポジスト 北海道ハイテクノロジー専門学校 教務部長 藏崎 美佳

北翔大学 生涯学習システム学部 教授 小室 晴陽

小樽商科大学 教育開発センター 専任教員 辻 義人

北海道大学 高等教育推進機構 准教授 亀野 淳

12:00 閉会式

挨拶 IDE大学協会北海道支部長・北海道大学 総長 佐伯 浩

司会：北海道大学 理事・副学長 山口 佳三

概要

北海道支部のセミナーは「成功するキャリア教育をめざして」をテーマとして、次のような趣旨で実施された。

世界は産業構造の転換期に突入している。戦後日本の高等教育は第1次産業から第2次産業への移行を目的として展開されたが、今は、さらに情報や芸術、接客などの第3次産業への発展を求められている。したがってキャリア教育は、単なる科目としてではなく、カリキュラム改編をも視野に入れた高等教育改革の流れの中で考える段階になった。

今年度の IDE セミナーでは、積極的にキャリア教育を展開している国内の活動の事例を学ぶとともに道内の動向も紹介し、今後の各大学の活動の参考となるよう企画した。

1. 主 催 IDE 大学協会北海道支部・北海道大学共催

2. 主 題 「成功するキャリア教育をめざして」

3. 日 時 平成 23 年 8 月 18 日（木）～19 日（金）

4. 場 所 ホテル札幌ガーデンパレス

5. 構 成

・特別講演 I（1日目）「地域力循環型キャリア教育プログラム」

聖泉大学 教授 有山 篤利

・特別講演 II（1日目）「新潟大学におけるキャリア教育の展開」

新潟大学教育・学生支援機構キャリアセンター 准教授 西條 秀俊

・シンポジウム（2日目）「北海道におけるキャリア教育の進展」

司会：北海道大学 高等教育推進機構 教授 細川 敏幸

「専門学校におけるキャリア教育の取り組み」

北海道ハイテクノロジー専門学校 教務部長 蔵崎 美佳

「社会人の学び直し教育と学生の就業力育成事業の取り組み」

北翔大学 生涯学習システム学部 教授 小室 晴陽

「キャリアデザイン 10 年支援プログラムの構成と教育効果」

小樽商科大学 教育開発センター 専任教員 辻 義人

「北海道大学におけるキャリア教育の取組みと今後の方向性」

北海道大学 高等教育推進機構 准教授 亀野 淳

1. 特別講演

最初の講演は、日本の私立大学の中で最も手厚いキャリア教育をしている大学の一つである聖泉大学の有山氏に依頼した。以下にその講演を要約する。

滋賀県彦根市に立地する地方の小大学（1 学年およそ 100 名）である聖泉大学の人材育成には、これまで地域連携はなかった。しかし、平成 21 年度に「地域力循環型キャリア教育プログラム（以下、CLCP）」が文部科学省学生支援推進事業に採択されたことを機に、学習内容が一新され、自分の夢の実現のみをねらいとするのではなく、「自分は地域社会や企業にどのような夢を与えられるのか」をテーマにした地域との双方向型・協働型・リアリティ体感型の学習が展開されることとなった。価値を消費する人から、価値を生産できる人への目標転換である。

CLCP では次のような点に配慮してプログラムを構成している。第 1 は連携する NPO や企業との win-win な関係のなかに価値を見出す双方向型プログラムの工夫、第 2 は学習主体（学生）のキャリア発達とその受容客体（地域）の活性化を一体化した協働型プログラムの工夫、第 3 は学習活動の場を実際の NPO や企業の活動に求めるリアリティ体感型プログラムの工夫であり、概念理解の深化を図るための講義と社会での実践を積み重ねながら学びを深める「聖泉式ミルフィーユ型学習」と名付けられた学習方式が展開されている。すなわち、1 年生「市民のロールモデルに接し、社会活動を知る：市民活動体験」、2 年生「よき市民となり社会活動を創り出す：バーチャルカンパニーによる地域イベント開催」、3 年生「社会の一員として企業の営利活動に挑戦する：企業チャレンジプログラム及び社長との合同研修」という系統性をもって組み立てられている。それぞれのプログラムは、すべて次の段階の導入として機能しており、1 年生の市民活動体験は 2 年生で取り組む学生バーチャルカンパニーの幹部養成や社員としての資質開拓を兼ねている。また、2 年生のイベント開催や会社経営は、3 年生で企業の営利活動にチャレンジするためのトレーニングの場となっている。

この成果は着実に顕在化してきており、地域からの期待や学生の成長を教職員が実感として共有できるようになりつつある。地域の未来にコミットしているという実感は、学生にとっても生活や学業への強力なモチベーションの源となっており、ポジティブな姿勢を見せる学生の増加には目を見張るものがある。それは、キャリア教育が単に就職という枠組みに留まらず、現代社会が求める教養教育として再編されるべき内容であることを示唆しており、本学ではジョブポリシーの策定と連動したカリキュラム改編として大学教育改革の大きなうねりとなりつつある。

次の特別講演は、国立大学の中から組織的にキャリア教育に取り組まれている新潟大学の西條氏にお願いした。以下はその要約である。

新潟大学では、平成 23 年 4 月の大学設置基準改正に先駆けて、理念である「自律と創生」に向け、平成 22 年 4 月に教育・学生支援機構の中に、入学センター、学生支援センター、全学教職支援センターなどとともに、キャリアセンターを設け、15 名の教職員により入学から卒業まで一貫した体系的な取組みが強化できるように体制を整えた。人材育成やキャリア発達の観点から正課、正課外にかかわらず、学生自身が主体的に自らのキャリア形成に取組めるように、キャリアセンターだけではなく、各学部、研究科や教育・学生支援機

構内の各センター等が協働して支援する体制である。現在、教育・学生支援機構では、各センターが協力して、新たに学生が自らの学習を実質化し、学習成果を自身で振り返り、さらなる学習計画を立案するために役に立つ「新潟大学学士力アセスメントシステム(NBAS)」の構築に取組んでいる。

正課の講義としては、キャリアセンターで開講している「キャリア意識形成科目」などの科目について、全学科目の中での位置づけを明確にした。また、平成20年度から運用を始めた「CAN (Career Action Note) ガイド」を皮切りに、現在5種のキャリア意識形成支援ツールを展開している。

「CANガイド」は、卒業後の将来を見据えて大学生活を充実させるためのツールとして、新入生全員に配布している。「CANガイド」とは、「計画を立て行動に移すこと(Career Action)」の大切さと「やればできる(You can do it!)」というメッセージを込めて命名し、将来の自分らしいキャリア形成に向けて、学生が主体的に何をすればいいのか自ら考え、行動することで大学生活を充実させるための目標設定や行動計画を支援する内容を盛り込んでいる。

さらに、キャリアセンターでは、スタッフ15名のうち、8名がキャリアコンサルタント等の資格を有しており、就職活動を行う学生を支援するだけではなく低学年次生からのキャリア教育やキャリアカウンセリングなどの支援に力を入れている。その活動の中で、キャリアコンサルタント資格等を保有しているスタッフは学部、研究科に出向いて相談やガイダンスを行っている。

今後、単に卒業後の就職だけではなく生涯を通じた持続的な就業力、社会的・職業的自立の育成を目指し、一人ひとりの学生に対してきめ細かな質の高いキャリア形成支援に向けて、産業界の協力を仰ぎながら全学的、体系的な支援体制を築いていきたい。

2. シンポジウム

2日目のシンポジウムでは、道内の3大学ならびに専門学校のシンポジストが各機関の取り組みについて報告した。専門学校の教員に本セミナーでの講演を依頼するのは初めての試みである。

北海道ハイテクノロジー専門学校の藏崎氏は、専門学校のキャリア教育について説明された。すなわち、本校を含む滋慶学園グループは、職業人教育を通じて社会に貢献することをミッションとしている。職業人教育は、キャリア教育と専門的な知識・技術を身につける専門職業教育を2つの柱としている。

キャリア教育とは自立に必要な力の基盤を育てることであり、本校ではこれを入学前から展開している。まず、入学前に職業の擬似体験を通して、各学生に、今進路を選択できたことが今後の可能性に繋がることを示す。入学直後は目指す職業に必要な能力等を納得してもらい、個々に応じた目標を設定する。

今の専門学校生には、評価を気にし、自信がないなどの特徴がある。キャリア教育の視点からの対策は、ポートフォリオ導入により自己肯定感を醸成し、各学生が自信を重ねつつ、次の課題に向かうことである。挨拶などマナー指導のみではなく、このキャリア教育の実践により、誰もやめない学校、就職 100%は当然のこととして卒業後 1 年以内の離職率ゼロの学校を目指している。

北翔大学の小室氏は私立大学におけるキャリア教育の取組を次のように紹介された。本学では文部科学省からの選定によるキャリア教育事業として、平成 19~21 年度には「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業」を実施し、平成 22 年度からは「大学生のための就業力育成支援事業」を実施している。前者は、建築分野におけるデザインプレゼンテーション能力と説明表現技術を向上させることを目的とした产学協働の教育プログラムで、北海道建築士会の CPD 制度の単位認定を受けた講座や体験セミナー・講演イベント等を開催した。スキルアップや転職を考える幅広い世代の方々が参加者した。一方、後者の就業力育成支援事業は、本学学生向けの就業力トレーニングプログラムで、資格対策講座・職業人講演会・仕事の現場見学会の実施、社会人基礎力科目の追加などを多面的に展開しつつある。

小樽商科大学の辻氏は、文系国立大学でのキャリア教育の展開について話された。本学ではキャリア教育の体系化を目指し、平成 18 年度より「キャリアデザイン 10 年支援プログラム」を実践してきた。これは、大学生活 4 年間を中心とし、その前後 3 年間を視野に捉えた、長期的なキャリア形成支援である。平成 22 年度には文科省「大学生の就業力育成支援事業」に採択され、さらに深く幅広いキャリア教育実践が可能な体制が整備されつつある。その紹介のため、小樽商科大学におけるキャリア教育の目的（意欲や態度を重視した自発的活動）と教育活動の具体例が示された。また、その効果検証のため、他大学と比較することでキャリア教育の効果測定指標を構築する取組みについても紹介された。

最後に北海道大学から、亀野氏により全学（初年次）教育におけるキャリア教育についての講演があった。全学教育で実施している「大学と社会」「キャリアデザイン I」「キャリアデザイン II」や「全学インターンシップ」についてその内容が紹介された。また、学生、卒業生、企業に対するアンケート調査結果等をもとに、それぞれの意識のギャップやキャリア教育に対する問題点を示された。これらをもとに、大学と企業の今後の大学教育、キャリア教育、インターンシップ等の連携においては、それぞれの組織で互いにできないことを補い合うべきであるとの考えが提示された。

(北海道大学 高等教育推進機構 教授 細川 敏幸)

特別講演 I

地域力循環型キャリア教育プログラム

聖泉大学 教授 有山 篤利

司会 旭川工業高等専門学校 校長 高橋 英明

1. 特別講演 I

地域力循環型キャリア教育プログラム

聖泉大学 教授 有山 篤利

司会：旭川高専の高橋でございます。第一の特別講演、有山先生の略歴をご紹介申し上げます。

有山先生は昭和 58 年に京都教育大学教育学部特殊体育学科を卒業されまして、その後京都府の二つの高等学校の教諭を務められた後、京都府の指導主事に出られまして、平成 20 年度から聖泉大学人間学部の教授としてご勤務されております。

本日、「地域力循環型教育プログラム」という題でお話いただきますけれども、大学設置基準が改正されまして、大学、短大あるいは高等専門学校の教育課程に職業教育を盛り込むということが義務化され、あるいは認証評価のときにどのようにしてこの職業教育を入れたかというようなことも評価の対象になるというようなことも聞いていますけれども、そういう職業教育あるいはキャリア教育の先進大学であります、聖泉大学でのキャリア教育について、本日いろいろお話をうかがおうということでございます。

私、今日、ここでちょっとお話ししなきやいかんと思いまして、聖泉大学のホームページにアクセスして見ておりましたら、聖泉大学には人間キャリア創造学科という学科ができてございまして、さすがだなと思って見ておりました。

先生、一つ、よろしくお願ひいたします。

有山：失礼いたします。ご紹介いただきました、有山と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

私は、キャリア教育は本当に門外漢なのですけれども、こういう席に呼んでいただきまして、ちょっととビビっております。しかも、関西人ですので、ウケるとすぐに調子に乗つていらんことをしゃべってしまいます。ですから、今回は時間がございますので、ウケないようによろしくお願ひします(笑)。

今、ご紹介いただきました、これは文科省の GP で採択していただいて、平成 21 年から取り組んでいる事業でございます。勝手に、地域力循環型という名前を付けまして、その頭文字を取り「CLCP」というふうに呼んでおります。今日のタイトルが「成功するキャリア教育」なっていますけれども、このキャリア教育をして、成功するかどうかはわかりませんので、「成功するかもしれないキャリア教育」というふうにご理解いただけたらと思います。よろしくお願ひいたします。

キャリア教育の「嘘」

まず、これをいつも最初に話させていただくのですが、GP の案を私が書きまして、その挙句の果てにお前がやれと言われて、さあ、どうしたものかと悩んだのが 3 年前でございました。そのときに、実は地域の中小企業家同友会というところに顔を出してみないかということで、行かせていただき会議に少し出させてもらった後、代表の方がこういうことをポツッとつぶやかれたのですね。

「先生ね、よう聞いてや」

あ、すみません。関西弁で申し訳ございません。標準語しゃべれませんので、申し訳ないです。

「よう聞いてや。僕はね、立場上、滋賀県にある総合大学、（たくさんあるのですけれども）よく講演とか講義に行くんですよ。でもね、誰も彼らは滋賀には残ってくれんのです。皆、地方に帰る人ばかりで、滋賀の子は誰もおらんし、たまに滋賀の子いても全部大きな会社の本社採用で、何にも滋賀のためにならんのや。」

「だから先生の大学なんや。頼むわ。先生のところの子はほとんど滋賀に残るんでしょ。」

うちは地方の小大学ですので、もしかしたらこの話を少しさせていただいて、当てはまらない大学はあるかと思うのですが、

「先生のところは地方の大学や。先生のところは全部滋賀に残るんや。だから先生のところで人を育ててほしいんや。この願いを今まで、先生のところも含めて、どの大学もなかなか答えてくれんかったんや。」

こんなことを、ポロっと言わされました。そのときにこれは単純な話で、よく考えたら当たり前のことなんですが、非常にショックを受けたことを覚えています。

そのときに考えたのが「よく考えたら、私は嘘ついているな」ということなんです。

その当時も当然キャリア教育をやっておりました。やはり小さい大学にとって出口っていうのは、非常に大事でございます。そこをどうするかというのは非常に关心事でございましたので、いろんなことをやって就職させようとしてきました。しかし、よく考えたら、「嘘ついているな」ということに思い当ったのですね。

一つは、「地域の大学にいながら、地域に対して僕らは嘘ついている」よく考えたら、さまざまなコミュニケーション力と称して、人事の方のだまし方を教えていたわけですね。一生懸命どうしやべれ、こんなことをしゃべれ、それからエントリーシートの書き方、SPI、全部、うちの学生は漢字を書くことができない人もいるのに(笑)、それを一生懸命だまして入れようとしているわけです。

これはもしかしたら、本当に役に立つ人材を作つて入れているのではない。私は京都出身ですが、京都のお土産でも上げ底のものがたくさんあります。あれと同じで、本当に「飾りだけ付けて、後はどうなってもいい」というようなことをやっているじゃないかなと。本当に役に立つ人間を送り出しているのだろうか、企業に喜んでもらう人を送り出していく

るのだろうか。ということを強く思いました。

もう一つは、よく考えると、「学生に対しても嘘ついているな」ということです。と言いますのは、学生に対して一生懸命お尻押すわけですね。積極的にいきなさい、就職頑張りなさい、自主的に頑張らないとあかん、主体的性が大事やというように。私のところは地域の大学ですから、ほとんどが滋賀県に就職するのですが、一生懸命指導しながら、じやあ大学は滋賀の企業や地域に対して、果たして活性化に向けた貢献を真剣にしているんだろうかと思いまして。

つまり学生にゴールも用意せずに、お尻ばかり押していくて、後は学生の好きにしたらいいじゃないか。これってすごく矛盾しているんじゃないかな。こんなのは許せないと思ったのです。

地域貢献はうちの教育目標になっているのですが、本気で地域貢献と言うのならば、学生を受け入れる地域づくり、これをしっかり大学として取り組んでいるのだろうか。地域貢献というものをこのときに、はじめてはつきりと思い描きました。

「ひこにやん」と彦根城しか有名なものはない滋賀の彦根ですが、彦根がもしも本当に今、経済状態が悪いのならば、それはうちの大学の責任です。だって、うちみたいな小さな地方の大学は、学生が全部そこに就職しているのですから。「滋賀の経済状況がおもわしくない。ならば、うちの大学はそこにどうして責任をとるのかと。」それぐらいの覚悟は当然必要です。地域貢献というのは、そのような覚悟をした上で使う言葉ではないのだろうかと、本当にそのとき思いました。ですから、キャリア教育を扱うなら、この二つに対する答えを絶対作らないとだめだ、本当にそう思ったのです。

キャリア教育のゴール

そこで、簡単に言ったら「就活のテクニックとは決別したキャリア教育を作らないとだめだろう」、しかもそれは「うちの地域や滋賀を幸せにする」、そういうプログラムではないとだめだろうと思ったのですが…、それをつくるにはどう考えるといいのかなということを思ったときに、元々根本的なところなのですが、キャリア教育のゴールというのはどこだろうということを深く考えました。

キャリア教育のゴールは就職…、今までうちの大学は就職させるために必死になっていました。しかし、それは本当にゴールなのだろうか。ここに書きました通り、実際はそうではなくて、就職した後、社会人として生きていくのはこのことに対して、ちゃんと確信ある答えを学生に用意する。これがキャリア教育でしょう。いやしくも教育と名が付くのであれば、そうであるべきと思います。

私、元々高校教員なのですが、高校まででやっていったいわゆる進路指導と言われた部分ですよね。そこでもキャリア教育が、どんどん入ってきてています。そこでは、ほとんどが自己実現というものを、「自分の夢を実現することや」というような感じで、教員自身が

捉えているわけなんですよね。しかし、実はこれは違うのだろうなと。いえ、違うというか、それは途中なんだろうなっていうふうに思いました。

自己実現に関しては「自分がどんな夢を手に入れるか」、これは非常に大事なことだと思います。大切なことだと思うのですけれど、その後、「じゃあ手に入れたあなたの夢は、この社会とか地域をどのように幸せにしてくれるんだ」、ここを問わないといけない。「あなたの夢は、あなたのまわりの人を幸せにするのか」ということを、今まで全然私は教えてなかつたですね。大学でも進路委員長という立場ではいたのですが、今まで私の大学では少なくともやっていませんでした。

社会に対する使命や、これを果たすのが自己実現。たぶんそれが身に付くと、幸なんて勝手に自分のところにも転がり込んでくるのでしょうか。何か人の役に立っている。これがやはり人間として一番幸せなのではないのかなんてことを実は思ったのです。地域や会社にどんな意味を与えているのか。ここをしっかりとキャリア教育で教えてあげたいなあと、強く思いました。

「消費者」ではなく「生産者」を目指す聖泉モデル

そこで考えたのが、キャリア発達って一体どういうことなのかなっていうことです。これも勝手に聖泉モデルと名付けていますので、すみません。先生方の前で偉そうに言うようなものではないのですけれど、私の勝手な理解だと思って下さい。

簡単に言うと、結局、それは消費者を生産者にすることではないかなと思っています。そもそも働くっていうのはものを作り出す、何か価値を作り出すことで、人に与えることなのではないでしょうか。しかし学生は、そうではないですね。「何をもらえるんですか?」ばかり言うのですよね。

これを考えて初めてわかりました。学生は 15 時間授業をやりましたら、「先生、何時間出たら、単位くれるんですか?」や「何時間休んでもいいんですか?」と聞きますね。彼らは消費者ですから最低のお金で物を得ようとしますね。一緒ですね。最低限の努力で、最高の物がほしい。これは全く消費者です。もらえる、つまり何をくれるのですか、働いたらお金くれるのですか、授業出たら単位くれるのですか、こればっかりなんです。今の学生は大企業ばかり行きたがる、彼らは名誉がほしいんですよね。お金がほしいんですね。休みの多いところがほしいですよね。やりたい仕事がほしいんですね。誰かのためにという考え方を、全く持っていない子が非常に多いような気がします。

だから、早期退職をする。経済状況悪ければ当然給料が下がるし、もらえないならじゃあ辞めます。勤務場所、配置変えがありました、やりたい仕事でなくなりました、もうやりたいことをもらえないから辞めます。早期退職の増加は、必然だと思います。

じゃあ、私たちは何を教育しないといけないのか。与えることを教育しないといけないですよね。どんな意味や価値を他者につくりだせるか、学生を生産者に変える、ここがや

やっぱりキャリア教育の担わなければいけない部分じゃないかな。

学生を生産者にする、価値を作り出す、もらうから与える。与えるのですから相手のことがわからなければならぬのです。だから、さきほどの自己実現というのが中途半端だなと思ったのです。何を与えられるかまでを教えないといけないだろなと思ったのです。

ですから、おそらくキャリア教育っていうのは消費型ではない。知識をもらうのではなく、もらった知識を使い何を作り出すのか、何をまわりの人に与えるのかという、再生産をするような教育にならないといけないのではないかと考えています。

労働は自分のためだけではない

すみません。これは目つぶって耳をふさいで聞いてください(笑)。勝手に労働の基本原理なんて書きました。

方程式と書きたかったのですけど、実はさる総合大学の数学の学生に「先生、方程式やったらやっぱ掛け算ぐらい使わんと」と言われました。「じゃあ、お前、数学科やったら、あの $f(x)$ とか Σ とか使ってくれよ」と言ったら、「先生、やめとき。多分先生、説明できへんし。実力に合ったように、足し算と引き算にしどきなさい。」と学生に諭されまして(笑)。それで足し算と引き算です。

これはこういうことなんですよね。V が value、その人が労働で創り出す価値、物であるとかサービスも含めて、何か働いて自分が創り出す、生産するものですよね。S は salary、給料、もらう給料。P は profit、会社の儲けですね。それから C は cost。cost っていうのは一番大きなのは人件費です。それから tax は税金ですよね。

つまり S 自分の給料というのは、働いた分から、会社の儲け、仲間の給料、国の税金、これを引いた残り。これを実は分かってないんですよね。

僕、アルバイトは絶対にキャリア教育にはならないと思っています。仕事はわからないと思います。アルバイト $S=V$ ですから、働いた分、給料くれますから。10 時間働いたら 10 時間分、給料くれますのでね。

これを換えると V は $S+P+C+T$ 。非常に単純な式ですけど、これは非常に深いと思っています。V は、自分が働いてつくらないといけない価値。自分の給料プラス P、会社の儲けっていうのはいわゆる会社の幸せですよね。それから C、cost、人件費、つまり仲間の幸せですよね。T、国民の幸せですよね。こんなたくさんの幸せを創り出せないと、労働者ではない。学生は決定的に、働くっていうことがわかってない。自分の給料のために働いている人っていうのは、実は労働者ではないということを言いたくて、このようなものを作りました。

これは余分なのですが、P っていうのは会社の儲け。会社の儲けは、社員の働いた分が全部儲けじゃない。これは当然だと思います。「仲間の幸せ、つまり社員さんの幸せ、国のために國の幸せ、これをやはりちゃんと目的に持っていないような会社には就職するな。君

らの儲けが会社の儲けじゃないんや。当然、自社の儲け、それ以上に地域の人に役に立っている会社、国のために頑張っているといえる会社、そういう会社選べよ。それがほんまの会社だぞ」、なんてことを実はしゃべっております。

恥ずかしいのですけど、ちょっと出しました。どうぞお忘れください。

就職への「支援」と人材を育てる「指導」

結局、うちのキャリア教育のテーマはこういうことです。「地域に貢献できる人材の育成」

ベタで恥ずかしいのですが、3年間の学習のテーマとして、私の講義にはこんな言葉を横断幕にして貼っています。「私達は、地域や企業に、どんな夢を与えられるのか」これがテーマだと。

私のやっているキャリア教育の特徴になると思うのですけれど、私は学生にも、評価は君たちの成長じゃないと言っています。君たちがいくら成長しようと、君たちがいくらコミュニケーション力が上がろうと、周囲の人に期待されなかったり、まわりの人に感謝されないような、そんな状況やったら単位はやらない。君が成長したことで、まわりの人がどれだけ幸せになったんだ。その答えをはっきり出していただかないと、単位はやらんというふうに言っています。

うちのキャリア教育では地域でさまざまな活動をさせるのですが、単純に言うと、「地域の人が、ありがとう、君たちがいてくれたおかげで元気になったとか、良かったわとか言ってもらえたなら単位はやるよ」ということです。

「多分そのときに君たちは、成長というものを受け取っているでしょう。成長は学習効果であって、ねらいじゃない。この学習は人に与えることを学ぶ学習だから、君たちがもう学習じゃない」、みたいなことをちょっとといいかっこしながら、しゃべっております。

それをするためには、絶対やっておかないといけないと思ったのがこれなのです。これについてはうちの進路支援課長とだいぶ話をしました。

「課長、支援と指導というのをはっきり分けましょう。」と。

僕、こんな偉そうなこと言っていますけども、この教育で確かにいい社会人はできるかもしれません。でも、それで面接ができなければ、SPができなければ、会社に入ることはできないですよね。

だったら、「ここは課長、すみません。支援で徹底的にお願いします。選択しようとする職業に対しては課長が責任持って、支援としていろんなガイダンスとかで、お願いします。但し、私の授業では一切そういうことは言いませんので、それは課長にお任せします。選択と集中でいきましょう」と決めました。私は就職した後、この子たちがどれだけ社会で活躍するか、社会の期待を背負って幸せに生きていくか、ここを何とか作りたい。就職のための基礎力はつけません。社会人として生きていくための基礎力をつけたい、ってい

うふうに考えたのです。

ですから、支援と指導、私の授業では指導の部分をやらしてもらいます。うちの場合はこの部分をはつきり分けております。

これがカリキュラムです。来年度少し変更する計画なのですが、上のキャリア科目、ちょっと色付きのところが私がやっている部分です。こここのところで指導を徹底的にさせていただき、資質を身に付けた上で、どうぞ進路支援課の方でガイダンスをお任せしますので、徹底的に就職ができるようにテクニックを教える。このように系統を分けております。

来年はこれにもう少しプラスをしたいなど画策をしているのですけども、またそれはちょっと後ほど報告をさせていただきます。

一年生企画「市民活動体験」

これが「キャリアデザインA・B」といいまして、一年生がやっている授業でございます。

一年生は、簡単に言えばNPOとか市民活動でのインターンシップみたいなものなのです。前期の授業で、こちらに来ていただいて説明会をしたり、取材に行かしたりとか、そういうことをさせた後、後期に、二、三ヶ月ほどずっとお手伝いに行きます。

それもできるだけ地域で授業をやりたいので、外出しようということで、説明会などは大学を使わず公民館でやっています。ここでは公開でやってますので、町内のおじいちゃん、おばあちゃんも一緒に来ます。その中で、一緒に話を聞いて、質問して、交流をしております。その後、取材活動に行きます。

今年は、現時点で取材活動までが終わっているのですが、すごく活動が気に入ってしまって、授業外にも夏休みに「先生、僕らでも役に立ちそやん」ということで、ボランティアで行く子がいっぱいいるということを聞いておりまして、非常に喜んでおります。地域の人もすごく喜んでいただいております。

秋に、活動をお手伝いする、いわゆるインターンシップ的な活動をやりますが、最後に、自分たちのお世話になった恩返しに、お金とかを考えずに町の人のために一生懸命やっている活動をもっともっと市民に広めようじゃないかっていうことで、「市民活動体験発表会」を地域の商業施設・スーパーの二階を借りて開催します。学生がクリスマスの買い物客を「来てください！」と呼び込んでやるのです。私は一年生で「理想の市民」・「理想の社会人」というのを、しっかり感じてほしいなということで、こういうことを入れております。

ここでは、NPOにたくさん協力してもらうのですけども、その選定はこのプログラム協力してくれる地域の方が全部してくれます。ここに行ってあげて、っていうのを全部選んでくれています。

キャリア教育というと、すぐに企業を考えちゃうのですが、NPOさんや市民活動団体は教育的なところをものすごく配慮して下さいますし、私達にとってハードルが非常に低

いのです。少々の失敗は笑って許していただけます。こういう点では非常に気が楽です。

そして、教育との親和性。そして自主活動。もう一つ、ちょっとこれは打算的ですけども、市民活動とか NPO をされている方には、企業でいうと社長さんであるとか、役員さんであるとか、非常に社会体験も豊富な方がたくさんおられますので、そういう面でもいろんなことをいっぱい教えていただけます。一年生で、キャリア教育の入門編として市民活動を使うのは、私としては非常に良かったなと思っております。

これがその写真ですね。これは地域の文化プラザっていう大きなホールの委託をされている NPO さんですけれども、この子らは結構おいしい目をしてますね。ただでミュージカルを見たり、この前は全盲のピアニストの辻井さんのリサイタルを、ただで見させてもらったりと。取材に行ったときに、たまたまお手伝いをしたそうですが。

下の方は非常に濃い集団ですけれども、彦根城でこういう時代衣装を着て、観光客と写真を取ってあげたり、ちょっととした寸劇を見せてあげたりという団体です。もう完全にこの三人は活動にはまっています。これは去年の学生なのですが、そのままメンバーになってやっております。さっきの子らも、まだアルバイトに行っており、「この子ら来てもらわないと、もううち回らないわ」と言われております。

ちょっと映像ございますので、見てください。

(音楽「オリーブの首飾り」が流れている)

これは昨年の発表会ですね。自分たちでこういうのを準備させます。こういうふうに看板も作らせます。こういうときには、本学では全員スーツで来ます。宣伝するのに FM 放送にも出させてもらっています。会場の前の方にはこのように学生がいるのですが、後ろに市民の方がずらっとおられます。

これは盲聾者、目と耳が不自由な方の支援をするグループにお手伝いに行ってきた子らです。これは彦根城で、屋形船を運航している NPO さんです。この中で活動した子たちが、やはり二年生の中心になっていくんですね。これは地域で綿を育てて、それを地域の名産にしようっていう団体さんですね。来ていただいた方団体の方にも、一言ずつメッセージをいただきます。これは外国人の方に日本語を教えるっていう団体の方ですが、留学生なんかもここには喜んで行っておりました。

これは学童保育です。ここでの学童保育はちょっと変わったことをされており、学童を通して教育に取り組んでおられます。非常に熱心なところです。たくさんの者がお世話になります、終わってからもやはりお手伝いに行っております。

これは彦根をきれいにしようという、掃除をしまくる団体です。ただひたすら掃除をされています。これはゆるキャラ祭りですね。そのときの活動の写真だと思います。この方が主宰の方ですね。これが先ほど紹介した文化プラザという大きなホールですね。彼女らは重宝がられましたね。

これはいわゆる「けいおん！」ですね。ご存知の方、おられるかもしれません。アニメで有名なやつです。若者はよく知っていると思います。このプレイパークっていうのも最

近はやりの教育ですね。これは、先ほどの時代劇集団です。東映の太秦映画村まで行って、勉強しているらしいです。

このような感じで発表会を行い、非常に楽しかったですね。面白かったです。地域の方も合わせると 100 人ぐらいは参加したでしょうかね。呼び込みをこんな格好でしに行くんです、スーパーの中で。

(音楽止まる)

こんな感じで、最後のイベントをやっております。

非常に嬉しいのは、去年はこのプログラムに 10 団体にお願いをして参加してもらったんですが、今年は、私たちが言う前にもう 15 団体ほどから「うちも来てくれへんか」「うちも来てくれないか」という感じで参加団体が集まってくれました。私の夢は彦根の市民活動は、うちの学生が全部下支えをしている、そういうふうになればいいなと思っています。

今年の一年生も喜んで行っていますし、すごく熱心ですね。何が楽しいのかわからないけれども、「何か先生、皆ありがとうございます」と言ってくれるのも嬉しいです。」という声もあり少々意外なほどです。この夏、単位関係なしにボランティアに行っている率は、後でちょっと調べたいのですが、とても高いのではないかなと思っています。

二年生企画「学びのフリーマーケット」

これは二年生です。資料が入っていると思います。「学びのフリーマーケット」っていう、このチラシです。これは、セミナーの大きな大会を開こうという授業です。一年生で「理想の市民」というのを見させてもらったら、今度は君たちが「理想の市民」として、大きな市民活動をつくってみないかという、そういう筋書きです。

この授業では、大学生ですから、「君たちで会社をつくれ、イベント会社を作ろうじゃないか」ということで、「HSJ 企画」と名付けた学生企業をつくり、社長からずらっと役職も決まっています。幹部は一年生のああいう活動の中で、育ってくるのですよ。

去年はこれで 55 講座、1,502 人でした。この中途半端な数は何かいうと、50 講座 1,500 人来なかつたら、お前たちには単位やらんと宣言してしまったんです。必死でした。最後 2 人オーバーしたときには、もう万歳三唱で、泣いている子もおりました。私も実は泣いてしまいました。「こんなもの、うちの学生にできるはずはないやないか」、「学力の低い学生ばかり集めてそんなのできるはずないじゃないか」と、実は、だいぶ陰口は言われたんです。だから、できた途端、終わった途端に号泣していました。学生も一緒に泣いてくれました。

この中には例えば、この表の映画監督、もしかしたらご存知の方、おられるかもしれません。最後の作品は『極妻シリーズ』ですね。あの監督です。この授業では、私は絶対に講師の依頼をしません。自分で行ってこいということで、全部学生が自分で足を運び、頭を下げて講師のお願いをしにいっているのです。この監督も、学生が行きました。講師を

お願いしたいということで。そしたら、「お前は何しに来たんや。企画書持たずになんやそれ。出直してこい」ということで、門前払い食らわされました。学生が帰ってきて、「先生、悔しいです。僕、企画書いうの作ってみます」と言って、案を作つて持つて行つたのです。すると、この監督が「よく來た。俺はお前が二回目來るのを待つてたんや」と。

本来はこのレベルの方なら、高額の講師料がかかるのですが、「俺はお前のためにタダで行く。金はいらん」っていうふうに言つていただけまして。帰つてから学生は泣いていましたね。「先生、聞いてくれますか?」って言つてね。もう僕も本当すごく嬉しかつたです。実は私もその後、やはり大層な方なので、ちょっと挨拶しに行つたんです。その時に、名刺をもらえなかつたんですが、学生は名刺いただいたそうです。後で知人から、「この人は絶対名刺をきらない人なんやで。この人の名刺持つてんの、あの学生ぐらいかもしけんで」ということを聞いたのですが、もう学生は有頂天になつてましたね。

こんなドラマがこの中にはいっぱいあるんですね。他にも、ある博物館の学芸員さんに依頼しに行つた学生は、最初に会つた方に「君は何しにきたんや。何言つているか意味がわからん」とか言つて、ボロクソ怒られたそうです。そしたら、隣の人が来られて、「若者が一生懸命説明しているの、お前ちゃんと聞いてやらんか」ということで、「俺のところに来い」と言って呼んでいただき、その人が館長さんに会わせてくれて話したところ、その館長さんがすごく感激して「お前、ただで行ってやれ」というふうに言つてくれたとか。そんな話がいっぱいあるんですよ。

今年ももう講座は決まっておりまして、73 講座です。JAXA の方とか遠いところからも呼んでいますね。非常に有名な方もたくさん来てくださつています。ただし、全部タダです。お金がないから、タダで交渉して来いというのは条件なんです。非常に高いハードルです。73 講座で、今年は 2,000 人呼ぶと学生は意気込んでおります。自分で言ったからには、後、責任を取れよと言つています(笑)。

「学びのフリーマーケット」ということで、やりますと、昨年は「フリマ、どこでやつてるんですか?」って何人か来られました。「すみません。勉強のフリーマーケットなんです」って言つて、地域のおばあちゃんに何人かお断りしたのですが…。これはそのときの様子です。

HSJ 企画つていう事務所をつくりまして、下の写真はその勉強の様子ですね。スーツで来て、こうして会議をします。広報課とか総務課とか、それからメディア制作課とか、さまざまなものがあるのですけども、一応企業としての体裁は整つております。取締役会議というのを週に一回、それから戦略本部会議っていうのを週に一回やって、その上授業ですので、多い学生は週三回やつております。昨年、終わった後、ある学生とこんな話になりました。

「先生、これで、(前・後期 1 単位数なんですね) たつた 2 単位ですか? たつた 2 単位。僕ら 20 単位分ぐらいやつてますよ」

「だね…、あの 18 単位分は…俺の取り分なんや。だから、これが働くっていうことなん

や。わかった？」

「うーん、何か騙されたようやけど、わかった気がします」

そのほか、テレビやら FM ラジオにもいっぱい自分たちで売り込んでいって、出演しています。これが講座の風景ですね。ちょっとこれも映像ございますので。

(音楽が流れている)

この映像は、その発表用に作ってと言ったら、メディア制作課の学生たちが短時間で作ってくれました。こうして記録取って、自分たちで編集してやっているんです。当日は T シャツじゃなくってスーツなので、かなり迫力ありますね。これは準備の段階です。外に地域の人にブースを出して欲しいということで、出店していただきました。

これもまだ準備段階です。彼らは全員名刺も持っています。うちの学生は、二回生以上は全員名刺をつくらせております。名刺のきり方も慣れてますね。最初は、社会人に渡すだけで震えていたのですけどね。

これは講座の様子です。有名人の講座もある半面、これは普通のおばちゃんの独り言っていう、近所のおばちゃんを呼んできて井戸端会議をしようっていうそういう講座です。結構面白かったみたいですよ。これはネイチャーゲームといって、外で子どもと自然遊びをしようという講座です。人気講座ですね、これは。この方は今年も来てくださいます。今度は学生と一緒にやろうということで、学生と共同企画になっています。

これは車いすバスケット、パラリンピックの監督さんが来てくださいまして、プロの選手も呼んできただきました。これも非常に人気がありました。終わってからも、子どもは「もっとやらせて。」と言って時間を切るのが大変だったのです。こんな講座の宣伝も、学生たちが小学校に行ったりしてやっています。

これが組織図で、こういう感じで社長がいて、副社長がいて、部長・課長がいます。組織は今年ちょっと変えましたけれど、こういう感じ一年間をやっております。

(音楽止まる)

昨年、非常に特徴的だったのが、感想書かせたあの分析です。そうすると、非常に面白い。一つ目の、講師の交渉、社会人と交渉するっていうのが非常に強烈というのは予想できたんですが、面白いのは二つ目なんですね。コミュニケーション力っていうのは、マナーとセットじゃないと無力ですよ、という意見です。つまり、学生ははっきりとこう言ったんですよ。

「大学の中で、よく学生同士コミュニケーション力練習さしたりしますけど、先生、無駄です。いくらしゃべりがうまくなても、社会人と交流するためには、その日どんな服を着て行くか、何分前に到着するか、いつ頃お会いするか、どんな資料を持っていくかとかいう、マナーに関するようなことがきちんとできていないと。いくら話すテクニックなんかあったって、何の役にも立ちませんでした」って。これはなかなかすごいなというふうに思いました。

それから会社組織を通して仲間意識が育ったとか、こんなもの当然あるのですが、下か

ら二つ目がまた面白い。仕事っていうのは常に相手のために、これを意識しないと何もできない、そう言うんです。学生は、講座に参加者を集めるためにすごく苦労したんですが、どうしたらうちの講座に人が来るのか、どんな人に来てもらいたいのか、誰に宣伝をしたらいいのか…など、常に来る人のことを考えないと、仕事というのでききれない。自分のやりたいこと=仕事では決してないって。つまり、他人の期待に応えることが仕事なんだ、ということを言っているのですね。これはすごく特徴的だったなと思っています。

三年生対象科目「キャリアアップ演習」

次は三年生です。三年生は「キャリアアップ演習」といいまして、ここで初めて企業というのが入ってくるんです。前期は課題解決型の学習、後期が社長と一緒にアントレプレナーシップみたいなところまで踏み込もうと思いまして、社長との集団討論。そういう段階に入っていきます。

これが今年行なったものですね。近江八幡市というところにある老舗のお寿司屋さんが学生とプロジェクトをやろうじゃないかっていうことになりました。「SK プロジェクト」と勝手に学生が名付けました。「すし食いねえプロジェクト」らしいです。そういう名前で売上向上に取り組んだのです。今まで紹介したのは全部必修の授業ですが、この授業だけは選択授業です。

このときに非常に嬉しかったのは、「先生、うちの店の儲けになるだけの案は出さないでください。売上向上といっても、私の店があるから近江八幡市民が幸せになれる、そういう案。例えば、お寿司屋さんというのは女性だけで行くっていうのはあまりないと思うんだけど、女子会のできるお寿司屋さんつくると、近江八幡の女性が喜びますよね。そういう案を出してください」って板長さんに言われたこと。「ここを改造して客を増やせとか、安売りせいとか、そんな案なら絶対要りません」とはつきり言っていただきました。これには、学生が夢中になりました。

20 人ほどでやったんですけども、Facebook まで使いだしまして、夜中 1 時過ぎまで更新、意見交換をするんです。このように板さんと意見交換をしたり、私に報告したりしながら。「先生、夜中の 1 時まで私ら授業してますよ。これで単位不認定やったら、先生許しませんから」とか言われましたけど、付けられるはずもないですね。

もちろん欠席者はおりません。もちろん、先ほどの二つの授業もほとんど遅刻者はおりません。授業を休むときには「今日休みます。」というように連絡が入ります。そのへんがすごく嬉しいですね。

この下の写真なのですが、これは琵琶湖の中にある沖島という小さな島です。そこが、この板さんと一緒に、ブラックバスのコロッケを作つて名産にするプロジェクトに協力されたんです。じゃあ、授業の一環でそれも一緒に手伝いましょうよ、ということで、滋賀の B 級グルメ大会で販売をしました。学生たちがテレビに出たりもして宣伝をしました。

この活動は、授業が終わった今でもまだ続いております。非常に楽しかったです。

これが後期でやる内容で「中小企業家同友会」とタイアップしまして、社長と研修会をくり返します。社長と討論しようという内容で、三年生になって初めて企業で何かしよう、営利活動に挑戦しよう、そういうふうなプログラムになっております。

「インターンシップ」

ちょっと時間もありませんので急ぎます。「インターンシップ」です。普通のインターンシップと形は何も変わりません。ただ、ここだけはちょっと違うかなと思っています。

私はインターンシップについても、過去に僕がやってきたプログラムっておかしいなと思いました。学生には良い会社へ入るためのスキルアップとして頑張りなさいと言い、企業は企業で少しでも早く良い社員を見つけたい。確かに、win-win の関係なのですが、これってお互いに何がほしいかという奪い合いです。このキャリア教育の趣旨とは全然違うよなと思ったのです。

じゃあ、それははやめようということで、今企業さんにもこういうふうにできるだけお願いをしてまわっています。学生は役に立たないかもしれないけれども、「いいかい、君たちが、（先ほど言いました通り）いくら成長しても単位はやらんよ。元気だけでもいい。君たちが来てくれたら元気になるわとか、あるいは役に立ったわとか、何でもええからそう言ってもらえて、終わった後に『ありがとう』と言ってもらえたなら、単位はあげるよ、そのために行ってきなさい。そしたら多分君たちは成長するでしょう」ということで、やっております。

会社の方にしたら、この子たちが、この地域を担ってくれる、このような気持ちでやって欲しい。そして、「終わったら『ありがとう。』と言ってください。その代わり、アルバイトの代わりで結構です。プログラムは何も要りません。学生のために何かしてやろうなんて思わなくて結構ですから、一生懸命この子たちに期待をしてやって下さい。こき使ってやって下さい。学生たちはそれを喜びに変える勉強をしますから」ということをお願いをしてまわっております。

なかなかそう綺麗にはいかないですけども、やはり「この地域の未来を担う若者を私たちは育てているのだ」という、そういう志を共有してくれる企業でインターンシップをさせてやりたいなと思っております。

実社会での協働が創る CLCP

今まで言ったことをまとめますと、こういう特徴があると思うのです。私たちが連携しているところは、全部 win-win の関係です。これは一番初めに近江商人の「三方よし」っていうのを勉強させてもらったおかげです。「売り手よし」「買い手よし」「世間よし」ってやつですね。どの団体さんともお互いに win-win な関係を絶対作りましょうよという

ことです。一方的に学生のためだけになるようなプログラムは絶対組みません。そうして、お互いにいい地域を作っていくましょうというのが発想なんです。

この CLC ネットワークというのは、一年に一回地域の人にいっぱい集まっていたいただき、このプログラムはどうだ、評価はどうだっていうのを話し合ってもらいます。このときに集まっていたただく方たちの輪を、ネットワークという名前で呼んでいます。

次に「協働型プログラム」ということです。三方よしと深くかかわるのですが、「お互いに、この地域をよくするために、滋賀を幸せにするために、学生を育ててください。私たちはもこの地域を活性化させます。」というような考え方でプログラムの系統性を作っています。一年生で「よき市民に接する」、二年生は「よき市民として自分たちが活動する」、そして三年生になって初めて「企業活動に向き合う」、後期には企業家精神というところまで踏み込んでもらおうというふうに。この二つを入れることで、一番最初に言いました「地域に役立つ学生」と「元気な地域づくり」いう二つの嘘に対して決着をつけようと、一生懸命になっております。

もうひとつ、「リアリティ体感型」。ミルフィーユ型なんて勝手な造語をつくっていますが。たまたまこれを考えているときにケーキ食べていまして、それがミルフィーユでした。パイ生地の重なりが、この発想に似ていると思って付けた勝手なネーミングです。無視して下さい。要は、入力と出力を繰り返し重ねていこうということです。

出力っていうのは、大学の中ではなく、「外で」行うというふうに考えています。これ東京でやった GP の発表で一番ウケたのですが、大学の中で完結する教育はやめておこうっていうふうに思いました。これ言いにくいんですけど…すみません、ごめんなさい、許してください。はつきり言います。大学の先生にキャリア教育を担当してもらっていたんですが、どう考えても大学の先生が世間の常識あるとは思えないんですよね。世間で一番おそらく非常識な人種が大学の教員じゃないかなと思っています。でも、キャリア教育って世間の常識を教えないといけないんですよね。世間の非常識の教員たちが、また大学という世間から隔離された非常に非常識な空間で、世間の常識を教えるという、この矛盾がどうも理解できない(笑)。

じゃあ活動は外でやらせてもらいます、世間の常識の中で活動させてもらって、ただし、その活動の意味は帰ってきて大学の中で教えます。そして、意味を深めてまた外に出します。また帰ってきて更に深めます、これをくり返していく、そういう層を作っていくことです。そして最後は飾りとして、ケーキのさくらんぼとかイチゴにあたる大きなイベントで全部締めくくっています。それが、さっきの活動体験発表であるし、二年生だとこれです。三年生でも、当然発表会をさせます。

その結果が多分さっき言った感想に出てきました「コミュニケーション力なんてマナーと一緒にないと無理ですよ。」とか、ああいう答えです。ということは、ちょっとはこの効果があったのでは…、なんてことは思っております。

CLCP で高まった意識と期待

成果です。まだ CLCP が始まって二年ちょっとです。初めの一年間は従来型のキャリア教育を行いました。二年目からこのように整理しましたので、データとしてきっちりまだお見せできるものはできていないのがちょっと申し訳ないのですが、私の実感として、あるいは実態としてこうだというふうにご理解ください。

まず「自主活動」っていうのが、一気に活発になりましたね。びっくりします。これは本当に驚いています。うちの大学は一学年 100 人に満たない、そういう小さい大学なのです。その大学で、地域の人と、例えば地域の子どもにスポーツを教えようとか、介護者支援の団体を作ろうとか、フィットネスの活動団体を作ろうとか、滋賀の幸せを支援する社会活動グループを作ろうとか、今年に入ってからそういう学生グループが一気に 4 つもできました。びっくりです。今までこういう活動は、少なくとも私が来てからは一切なかったんです。

それから、ボランティアに行っている学生というのはすごい数です。よく募集がいっぱい来るのですけれども、授業で呼び掛けると、大体その日のうちに集まりますね。10 人ぐらいでしたら、その日のうちに集まります。びっくりしています。

それから、仲間意識っていうのがすごく強くなりました。特に二年生のこの「学びのフリーマーケット」をやった集団というのは、やっぱりすごい葛藤や悩みを共有しますから。私も含めて。ですから、もう三回生になったときには、仲間というか同志的連帯感があるんですね。私が元気のない顔して歩いていると、メールが入るんですよ。「先生、元気ないけど、頑張って」って。どっちが先生かわからないのですけれど(笑)、本当にメールが入るんですよ。ショッちゅうあります。

それから、退学者数が、現在までのところ減っております。これは今後どうなるか分かりませんが、現在のところは減っております。

また、これには恐れ入りました。キャリア教育では職業観とか勤労観の育成が大切ですが、これはある学生の話です。会社説明会に行ってきて、「先生、私、今日の説明会、不満です」と言っています。「どうしたん?」と聞くと、「私が行ったらね、会社はみんなうちは給料がどれだけいい、待遇がどれだけいい、休みがどれだけある、労働環境がどれだけいい、そういうことばかりしゃべるんですよ。でも、私が聞いたかったのはそういうことじゃないんです。うちの会社はこういうことで地域の役に立っているんですとか、そういう話を聞いたかった。私は何のために働くかを聞いたかったのに、全然、そういうことを話してくれない。あんな会社には行きたくないです。」と言って帰ってきたんです。う「わー、この子ら、成長したな。すごいな。」と思いました。

先ほども言いましたが、地域からボランティア、行事参加、これは一気に増えています。今すごい数です。嬉しいのは、周りにも国立や大きな総合大学あるのですけども、それよりも先にまず先生のところ、というふうに言ってくれるようになってきたこと。そ

して何より嬉しかったのは、これは市役所の方なんですが、こういうことを言ってくれました。

「先生ね、他の大学さんには、地域活動している学生さんがいっぱいいます。先生のところよりはるかに数は多いです。ただね、一点違うところがあるんですよ。あの子たちは自分のやりたいことを地域でやってるんです。だから、こんなボランティアをしてと言つたときに、自分のやりたいことと合致しないと冷たいんですよ。来てくれないんですよ。でもね、先生のところの学生さんは、まず役に立ちたいが先にあるから、どんなことでも喜んで来てくれる。だから先生のところ一番に頼むんです。」

こんなふうに言っていただいたんですね。

びっくりしました。そんなふうに理解していただいているんだなと。これ綺麗事言っていますけれど、本当の話なんです。そういうや、確かにそうなんです。自分たちのやりたいことはどうでもいいんです、うちの学生たちは。役に立つことを嬉しいというふうに感じています。これが与えることを勉強してくれた結果かなあ、なんて思っています。

それから、後はどうでもいいですけれど、地域の反響はすごいです。新聞などメディアにもすごい数を出させていただいております。

今後に向けて

今後のことなのですが、これからも CLCP を続けていくために大事なこと。このように地域と一緒に一生懸命やろうと思ったら、そのパイプとなる人材を大学に絶対に置かないといけない。やはり、プログラムの作成も大学だけで完結できると思ったら大間違いだと今実感しております。

それから、この CLCP の欠点と自覚している点があります。CLCP は成長戦略型みたいなプログラムで、伸びる子はどんどん伸びるんですね。でもやっぱり、ついていけない学生もいるのです。こういう主体的でアグレッシブな学習に付いてこられない。その学生たちを対象にしたカリキュラムを、来年はもう一本通そうと思っております。これは支援の部分が強く入った教育になってしまいますが、それを並行して通せるように、今、大学のカリキュラム改革を進めてもらっております。

それから、「学びのフリーマーケット」。やはり交通費や広告費などでお金がかかります。この予算をどうしようかということで、実はこんなことを学生と話しているのです。これは未定ですので、私の虚言癖だと思って流しておいてください。

「来年、先生、僕らが（僕らっていうのは、この「学びのフリーマーケット」をやっている幹部の子らが）三年になったら、キャリアアップ演習の内容を変えてください。」つて学生が言うんです。どんなことをするかというと、

「僕たちで企業合同説明会を主催してみます。うちの大学でやってもらって、格安でやります。金が安いと中小企業の方もどんどん出せるでしょ。やっぱり 10 万、15 万かかる合

説には中小は参加できないって聞きました。じゃあ、僕たちが安いお金でやってあげます。資料も作ります。そして、その参加費を二年生にあげようと思っています。同時に、四年生には出会いの場を作り、中小企業の人には自社の魅力を宣伝する場を作ります。」

「こんな授業をやってみたいんですけど、どうでしょうか。」と、学生の方から提案をしてくれています。この提案には、「できるだろうか」ということで私がちょっとビビっております。やはり失敗するわけにはいきませんのでね。でも、何とかやってやろうかと思っています。

もう一つは、やはりこういうことに法人が…、これちょっと黒塗りでお願いします(笑)。来年度、キャリア教育に必要な経費を予算化してくれるのかどうかはわかりません。出過ぎた杭は打たれます。私はいらん仕事つくる嫌な男でございますので、煙たがられております(笑)。にやにや笑っておられますけれど、多分そういう方は何か思い当たるのですね。ですから、どうなるかわからないです。実は、ポロッと学生の前で「来年できないかもしれんわ」と言いました。すると、これも嬉しかったですね。僕その晩泣きましたよ、本当に。こういうことなんです。

GP予算が今年度で終わるので、来年大学で予算化されなければ、今、このプログラムを共同で進めているNPOの方に委託しているお金が払えなくなります。「柴田さんに(NPOの方)に来てもらえんようなったら、とても一人ではできへんわ」という私の弱音を聞きつけ、SKプロジェクトをやった三回生が集まってきたんです。そして、「私たちが代わりをしますよ。お金なんか要りませんから。学生と作るキャリア教育ってのをやりましょう」と、申し出てくれたんです。「私たちと一緒にやりましょうよ。先生の研究室、ずっと来て手伝いしますから。」って。本当に涙が出る思いでした。そんなことが本当にできるのか、どこまで本気なのかわからないですけれど、実に嬉しいじゃないですか。また、大学もワーキング立ち上げ、滋賀県総キャンパス化と銘打って改革を始めています。

こんなことで、私の発表は終わりなのですが、こう考えるとキャリア教育というのは、やはり就職とか、そういうことにゴールを特化すべきではない。これはやっぱり教養教育として、一つ大きな力、流れにならないといけないのではないかと思っております。就職のための教育ではなく、やはりリベラルアーツとしてどう育てていくか、なんてことを考えないといけないのかなと思っています。これはちょっと私のような浅学非才の者が指摘することではないのかかもしれません。皆さんのご意見をうかがいたいと思っています。

以上でございます。どうも失礼をいたしました。

質疑応答

高橋：有山先生、どうもありがとうございました。先進的な取り組みを、今日、今お話をいただきまして、本当にもう一年生の入ったときから、NPO法人と連携して、いろいろキャリア教育をすると。また二年生では、イベント会社を作って、セミナーを自主的に作る

と、すごくたくさんのセミナーを出していると、そういうようなこともありますし、私はちょっとびっくりしたのは、このインターンシップっていうのは、普通は企業にお願いして、インターンシップを何とかしてやってくださいっていうようなことをお願いするわけですけれども、本当にちょっと逆の立場になっているなっていう、そのようなちょっと印象も持ちました。

実はこの時間、4 時 40 分ということになっているのですけれども、プログラムを見ますと、少し休憩があるみたいですので、休憩時間をちょっとくい込みますけれども、この場で何かご質問あれば、ご意見ございましたら、ぜひお願いしたいと思います。どなたございませんでしょうか。

小笠原先生、どうぞ。

小笠原：小笠原と申します。非常に生き生きとしたプログラムの実践のご報告をしていただきましてありがとうございました。いろいろ感銘を受けました。

私の質問したいことはですね、これを大学のプログラムとして見るか、それともある種のその大学の課外活動とかですね、習慣のきっかけとみなすかで、随分違ってくると思うのですね。

それで非常に成功された取り組みで、かつ、学生が自主的にこれをやりたいと思っているのであれば、それはむしろこの大学に固有の伝統として作っていくという方向があり得ると思いますが、一方、定常的なプログラムとして考えますと、誰がするかという問題があると思うのですね。

有山先生というカリスマ先生が、このぐらい情熱を傾けて、非常な成功されたわけですが、プログラムとして成功するためには、それが何らかのマニュアル化がされなければ、10 年、20 年と続くということは、なかなか考えにくいということで、どちらの方向で考えておられるかということをお聞きしたいと思います。

有山：非常に確信を突かれまして。ただ、私は自分がそんなカリスマとは思っていませんし、当然これはカリキュラムとして、きっと誰でもができるように残していくたいと。

その多分キーとなるのが、地域の人材をどう取り込むかっていうのかつていうところにあるのではないかと思っております。そんなキーマンを（うちは一人確保できているのですが）しっかり見つけることができれば、おそらくそんなに大層なテクニックがなくてもできるというふうに思っております。そうでないと、うちらのような大学ではもたない。私一人でも絶対できないことですし、私だからできるプログラムであったら、意味がないのかもしれません。

今、実はその辺が一番苦労しているところなんですが、当然方向としては、私じゃなくともできる大学のカリキュラムとして残していくたい。そして、これをサンプルにしていただいて、どこの大学でもできるような形に作り上げていきたいと思っております。

高橋：他にどなたかございますでしょうか。
どうぞ。

質問者：大変素晴らしい、本当に、キャリア教育の内容を聞かせていただきましてありがとうございます。

やはり社会人基礎力というアクション、シンキング、そしてチームワークというものが、実体験で、学生が一年生のときからやっているということは素晴らしいな、っていうふうに思いました、私、簡単なことなのですから、キャリアデザイン A・B とか、C・D とか、その何が違うのかな、クラスのことなのかなっていうことを、ちょっとお聞きしたいなということと、二つ目はこれをやるに際して、グループというのはどのように学生を作らせているのか、学年、学生が一学年、二学年、三学年と上がることに、どのように特色が、チームを作る特色が出てくるのか、そこら辺のところ。

本当にそういうことをやりたいなっていう気持ちははあるのですけど、やはり先ほどの先生が言われたように、やはり有山先生の本当にこれはご尽力だと思うのですけれども、この授業をやるにあたっては何人のスタッフがいらっしゃるのか、先ほどのちょっと関わりがあるかもしれませんけども、何人のスタッフで、その 100 人ぐらいというふうに言っていましたけど、学生は一学年 100 人ぐらいですね。でも、55 ぐらいの講座があったりとか、その後はものすごい数になりますし、そこら辺、ちょっとスタッフの問題とかちょっと教えていただきたいな。すみません、具体的な問題です。

高橋：よろしくお願ひいたします。

有山：はい、すみません。

A・B・C・D というのは必修授業でございまして、一年生で A・B、二年生が C・D というふうに。A と C は前期の授業ということですね。三年生の授業だけが、選択ということになっております。

それから、学生の集団ですが、一年生なんかは学生の希望も聞こうかなと思ったときもあったのですが、実は一切聞いておりません。先ほどのボランティア行く団体も希望も聞きません。これは、働くっていうのはそういうことじゃないだろう。好きとか嫌いとか、意見が合う合わない、そんなもので会社の組織はできていないよ、世間はまわってないよということを主張したくて、一切そういうことをしていないんです。もちろん、いろいろ心の問題かかえている学生には配慮をいたしますけれども、それ以外は一切希望を聞きません。

二年生なんかは、幹部は自然に集まります。自分たちで、もう勝手に集まってきてやりますね。ただ、会社の組織というのは、その幹部たちが、いろいろ考えて作り上げていま

ですが、私はあんまり関与していないんです。この学生にはこの仕事が合っているぞということを幹部会議で話し合っています。ですから、授業は 4 月から始まりますが、2 月ぐらいから活動を始めます。もうすでに来年の社長も名乗りでいきますので、その子らが勝手に考えていくと思います。

それから、大学のスタッフとしては、私が一応メインでおりますが、もう一人サブで教員に付いてもらっております。うちは心理系ですので、少し心に課題がある学生もおりますが、その子らのフォローをしてもらうようにしてもらっています。あと、地域連携のキーマンとなる NPO の方が一名、それから事務的なことで進路支援課がバックアップしてくれています。合計 4~6 人です。

ですが先ほどのお話に関係するのですが、今はプログラムを作る段階なのでそれだけ必要なんですが、プログラムができてしまったらそんなに大層なものではないかなと思っています。何でもそうですよね。最初は大変ですけども、形がしっかりと定まれば思っているほど大変ではないのだろうと考えています。一年でしっかり育てられれば、二年、三年、非常に楽ですよ。三年なんか、ほとんど僕が引きずられていましたので。勝手に学生が全部やってくれますので。

高橋：ありがとうございます。

質問者：ありがとうございました。

ちょっと支援と指導というのがありますよね。それで、先生の 15 回というのは、支援、指導、これはどのぐらいの、どういう状況になっているのかなと。

有山：私は支援という部分は授業には入れないですよと言っています。それはガイダンスや課外でしっかりと。小さい大学だからできるのですけども、個別の支援が充実していますので、その部分でやってもらっています。

高橋：他にどなたかございませんか。

どうぞ。

安井：室蘭工大の安井です。

学生がどんどんとやってくれるっていう、非常にアクティビティを感じるのですけども、先生のところにくる情報というのは、どういうスタイルでくるのだろうかという、どれだけその学生が逐次報告にくるのか、それとも報告ではなくって、先生がとっても話しやすいから、雑談の中で、話しているのがそのまま報告になっているのだろうか、そういうふうにシステムなのか、それとも、言葉悪いのですけど、お友達感覚が非常に強いのかっていう、そこら辺を知りたいんです。

有山：はい。おそらく、システムではないと思います。私の部屋には毎日、そうですね、学生が20人以上は来ますかね。いつもだから開けっ放しです。大学では「徹子の部屋」と言われているんですが(笑)、いつもいろんな学生が入れ替わり立ち替わり来て、いろんな話を報告していってくれますので。そんな中で情報を取っております。それからあと、(NPOの方を通して) 地域の方からも情報は入ってきます。いろんなところにアンテナを張っているのですが、システムとして作った覚えはないんです。

高橋：他にございますでしょうか。

それでは、少し休憩時間も必要ですので、大変刺激的な、素晴らしいご講演をいただきました、有山先生に、もう一度感謝の拍手をして、おしまいにしたいと思います。どうもありがとうございました。

有山：ありがとうございました。

IDE大学セミナー

「地域力循環型キャリア教育」

文部科学省学生支援推進事業

Career learning in Local-power Circulation Program

聖泉大学人間学部 有山篤利



キャリア教育に対する課題意識

絶対性から相対性のキャリア教育へ

「主体＝学生」+「客体＝地域」への視点

二重の嘘

①企業や地域の幸せに貢献する学生を育てているか

企業へのウソ

企業を欺く就活テクニック指導への決別

②学びを受けとめる企業・地域づくりをしているか

学生へのウソ

元気な地域・企業づくりへの貢献

CLCPにおけるキャリア教育

キャリア教育のゴール 「若者の就職」なのか？

「就職後、よき社会人としてどう生きていくのか」という問い合わせに対して、確信ある答えを見出すこと

自己実現

地域社会や会社を利用してどんな夢を手に入れるか

地域社会や会社にどんな夢を与えられるのか

(地域)社会に対する役割の自覚＝使命感を養うキャリア教育

キャリア発達の聖泉モデル

キャリア発達とは…端的に言えば価値の「消費者」から「生産者」へのメタモルフォーゼの過程である

消費者 consumer 生産者 producer

変身
Metamorphose

学生

社会人

行動の原理：価値の消費 → 価値の供給

行為の対象：自己 → 他者

学習の構造：何を学ぶのか → 何を創造するのか
もらう 与える

消費型の学びから再生産型の学びへ

聖泉流「労働の基本原理」

V(value) : その人が労働で創り出す価値(物・サービスなど)

S(salary) : 給料 = 自分と家族の幸せ

P(profit) : 会社の儲け = 会社の幸せ

C(cost) : 人件費などのコスト = 仲間の幸せ

T(tax) : 税金 = 国民の幸せ

$S = V - P - C - T$ 自己の生産する価値と給料は等価ではない。

$V = S + P + C + T$ 労働は他者の幸せをも創造する行為である。

$P = V - S - C - T$ 会社は自分と仲間と国の幸せを創り出す義務を負う。

3年間を通したねらいとテーマ

CLCPにおける学習のねらい

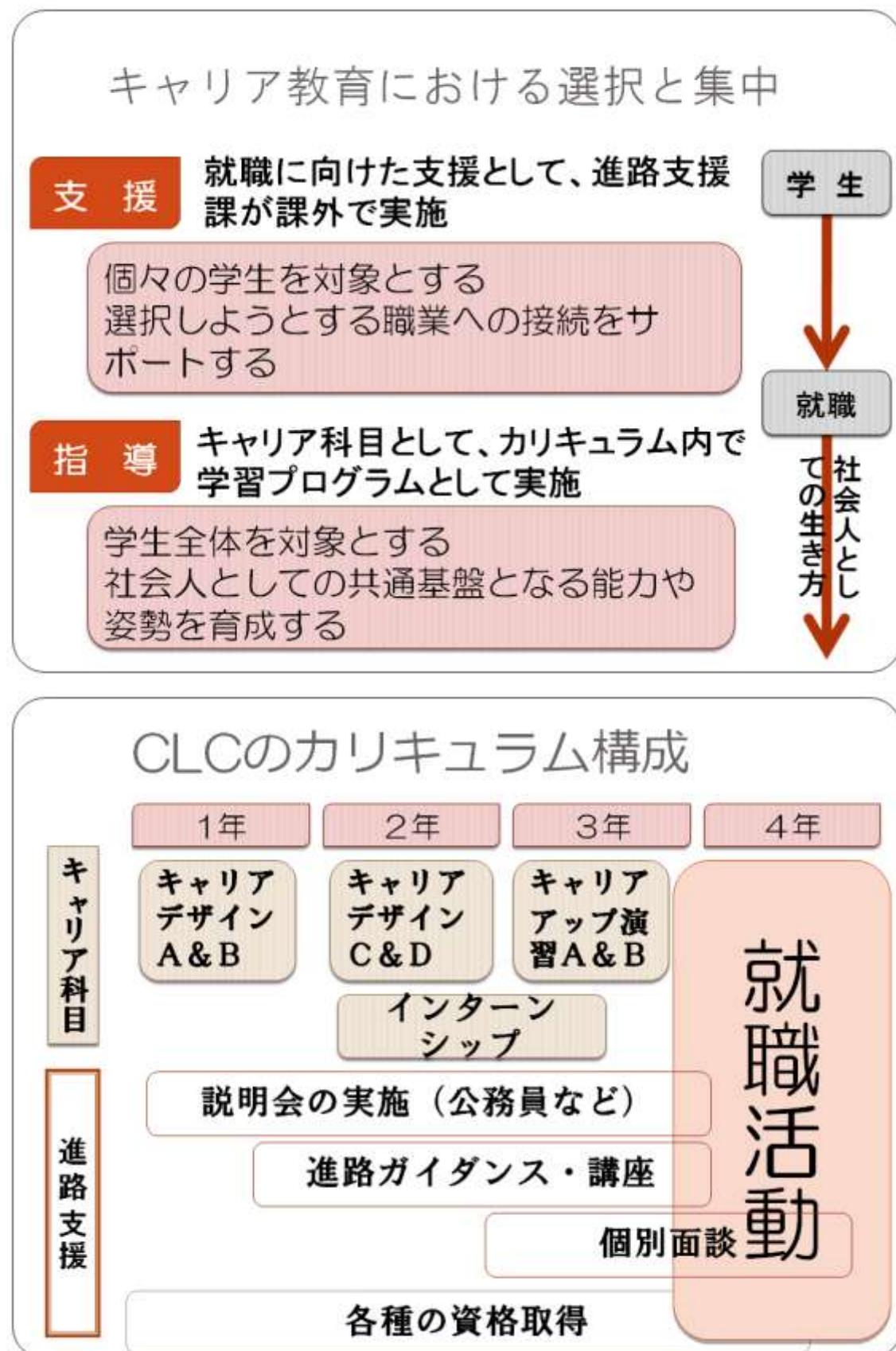
「地域に貢献できる人材の育成」

3年間の学習テーマ

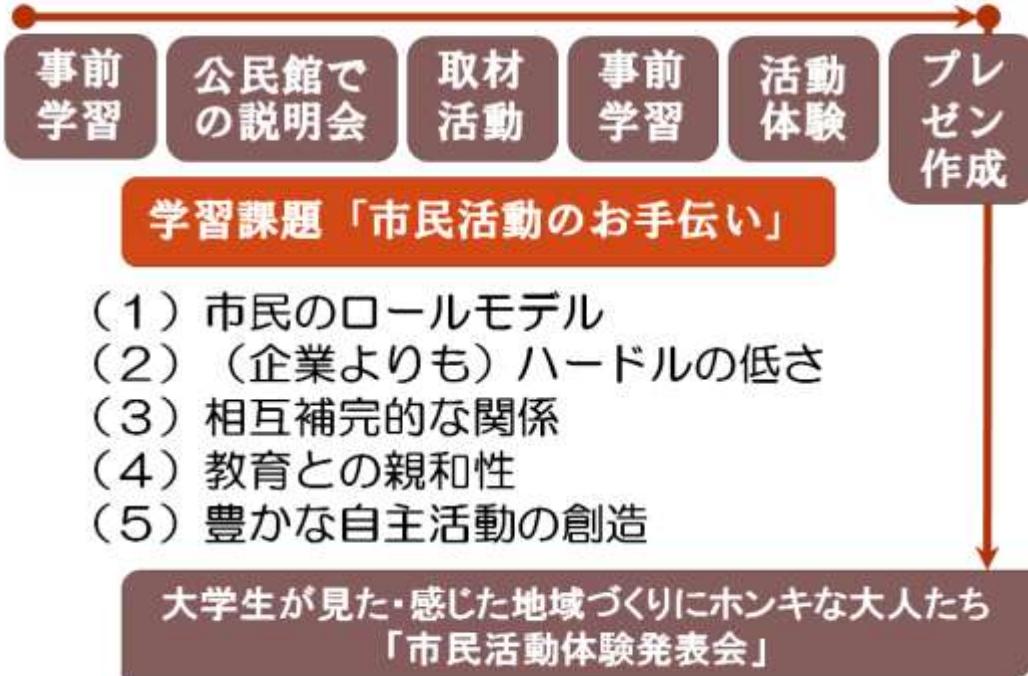
「私達は、地域や企業に、どんな夢を与えられるのか」



学生は、他者からの期待や感謝と引き換えに、結果として自己の成長を受け取る。



キャリアデザインA・B



取材活動



大学生が 見た 日本 ホンキな大人たち



市民活動體驗

H23年度に連携する市民団体

22年度10団体 → 23年度15団体

彦根を盛り上げ隊 小江戸実感劇団	おうみこっとん夢つむぎ
NPO法人ひこね文化デザインフォーラム	彦根プレーパークの会
ひこね市民活動センター	日本語教室スマイル
彦根市男女共同参画センター ウィズ	NPO法人芹川子育て事業部
ひこね国際交流VOICE	NPO法人 Links
HIKONEキレイキャンペーン隊	サラン彦根
NPO法人ぽぽハウス	雨壺山護林会
親子ナチュラルクッキング	

キャリアデザインC・D



学習課題 「セミナー大会の開催」
「学生企業・HSJ企画の運営」

- (1) 企業活動の模擬体験「HSJ企画」
- (2) 学生による地域づくり
- (3) 社会人との交渉・様々な社会体験
- (4) 自己実現を通した自己効力感の育成

学びのフリーマーケット「聖泉CLCセミナー」
-あなたに届けます夢と笑顔-



広報活動（地元FM放送出演）



HSJ企画の活動風景



講座風景

「学びのフリーマーケット」の学習成果

学生の感想文をテキストマイニングによって分類

- 講座のプロデュースや講師交渉が鮮烈な学習体験であった
- コミュニケーションは、マナーとセットでないと機能しない
- 当事者意識や同じミッションを遂行する仲間意識が向上した
- 仕事の組織(会社)というもののリアルな実感をもてた
- 仕事は常に相手を想定した相対的活動であると気付いた
- 成し遂げたという達成感が得られたこと

キャリアアップ演習A・B

事前
学習

企業チャレン
ジプログラム

事前
学習

滋賀県中小企業家
同友会の研修会参加

学習課題 「企業での課題解決」 「経営者との集団研修」

- (1) 営利活動の動態を体感
- (2) 企業の課題解決に参画
- (3) アントレプレナーシップへの視点
- (4) 活躍する社会人のロールモデル
- (5) 就職活動への接続

新春例会
各支部例会

滋賀県経営研究集会への参加
一社長と8時間ぶつ続け討論一

地域の新規キャリア教育プログラム（OCLP）

学習テーマ「私達は実際にどんな事をなされたのか？」

聖泉大学3年生10名十助っ人有志がチャレンジする
ひさご寿司売上アップ計画！

SK(すし食いねえ)プロジェクト

このプロジェクトで、滋賀県の新規事業「ひさご寿司」新規開拓の技術の確立や、聖泉大学3年生のキャリア教育科目「キャリアアップ実践」を担当している学生と、私の経験から「滋賀県大学の学生だけではなく、社会的に幅広く活躍するための取り組み」です。

フェイスブックなどのSNSを利用して販路拡張や宣伝を行った結果、今までにないニーズを発見してきました。

開拓(ひさご寿司)の特徴

- ・1月4日(土) ひさご寿司実地取材活動
- ・1月5日(日) 特選寿司と材料会議(1)
- ・1月24日(土) 特選寿司と材料会議(2)
- ・1月25日(日) SKプロジェクト発表会
- ・朴葉美樹を訪れて勉強会
- ・1月26日(月) ローカル販路開拓実地調査

新規開拓と連絡取扱会社、ひさご寿司

新規開拓の連絡取扱会社として、滋賀県の新規事業「ひさご寿司」を運営する株式会社ひさご寿司。主に新規開拓の企画立案、販路開拓の実地調査、新規開拓のための会員登録サポートなどを手がけている会社です。また、新規開拓のための会員登録サポートなどを手がけている会社です。

facebook

ねじま 五郎
SKプロジェクト

公開ページ www.facebook.com/sashiminee/

ニュースフィード フォーマット ページ バイオ 言語

スコープ フォト リンク 集合 写真 動画 クエスチョン

河野 実理
6月1日のひさご寿司での出来事ですが、とぶん中日新聞が写真を撮りこな感じですね。何様なんでしょうか？

河野 実理(しまむら) コメントをありがとうございます。

河野 実理さんと宇井吉彦さんが「ひさご」に寄って来ます。

河野 実理(しまむら) どうも、お騒がせ頂きました。みんな、どんどん遊びに来てください。

河野 実理(しまむら) お仕事頑張ってください。

川西 実也
SKプロジェクトの運営。

昨日は大変な大所作でした。さて、先日販路した沖縄コロッケについてですが、本日12日参照が出来ました。さて、来月4日(土)は沖縄コロッケについてですが、本日12日参照が出来ました。さて、来月4日(土)は沖縄コロッケについてですが、本日12日参照が出来ました。さて、来月4日(土)は沖縄コロッケについてですが、本日12日参照が出来ました。



企業チャレンジプログラム



社長と討論

聖泉大学人間学部 地域力醸成型キャリア教育プログラム
SEISEN キャリアアップ演習B

「平成22年度経営研究集会」

並賀界中小企業家同友会連携企画

社長とぶつ続け8時間討論！

運営界中小企業家同友会が主催する平成22年度経営研究集会に参加し、運営の経営者と8時間のマッチング討論をしてみましょう。「経営抱負」「経営」「経営者の役割」「新規事業への挑戦」「事業の創出」「地域と中小企業」などなど豊富なテーマと内容があります。大きな内心とちょっといいの距離をもって社長と本音トークを繰り広げよう。

□事務室：大学において実際の経営を各会員に聞ける手書きレポートの作成

□会員一日：顧客調査として運営をサポートした討論会への参加

□事務室：大学において学生同士の創造的議論レポートの作成



講演題目：「経営抱負」
ホーリークロス学園社長 棚田明恵氏
「人材育成・競争優位性等の取り組み」
各分科会：「経営抱負」
運営会議で経営者と直接話し合う機会
運営会議で経営者と直接話し合う機会
運営会議で経営者と直接話し合う機会
運営会議で経営者と直接話し合う機会
運営会議で経営者と直接話し合う機会
運営会議で経営者と直接話し合う機会

日 時：平成23年11月27日

場 所：所蔵谷大学湘南キャンパス 10時30分集合・21時00分解散

インターンシップA・B

事前
学習

文書等
の指導

実習（1～
4週間）

報告書
提出

事後
学習

（1）授業として単位化

（2）学習テーマ「企業の活動に貢献する」

（3）地元企業に依頼



学生 良い会社に入るためのスキルアップ

企業 少しでも早く良い人材を確保したい

負のwin-win



学生 企業が未来に期待を見いだせる活動

企業 この地域の将来を担う若者を育てる

正のwin-win

CLCプログラムの特徴①

■双向型プログラム

「近江商人三方よし」の精神を基に、指導に
係わる人や団体とのwin-winな関係を築く

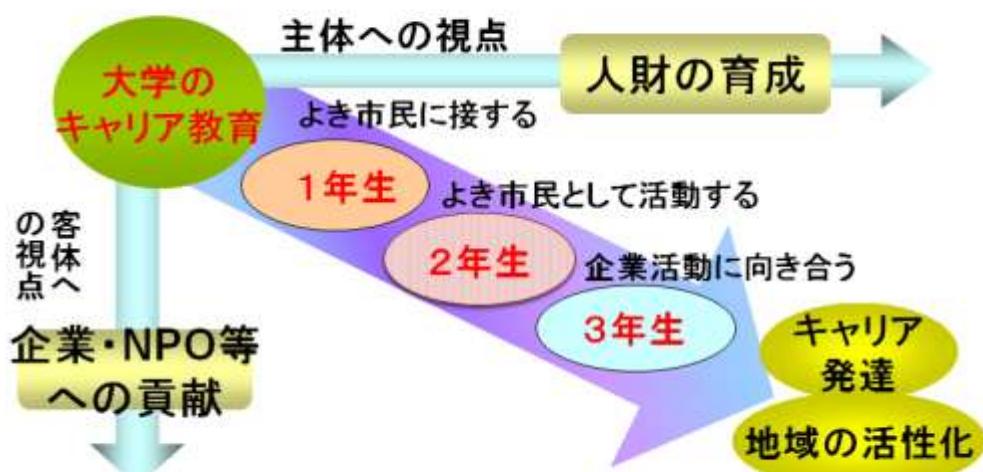


近江商人三方よし活用モデル

CLCプログラムの特徴②

■協働型プログラム

元気で豊かな地域の創造をねらいに、学生のキャリア発達と地域の活性化を一体化する



CLCプログラムの特徴③

■リアリティ体感型プログラム

実社会の動態のなかで、体験をとおして社会人としての総合力を身につける

聖泉式ミルフィーユ型学習



CLCPの成果（変化）

学生の変化

■学生の自主活動の活性化

- ・地域と連携した学生団体、既存サークルの活性化
- ・ボランティアに参加する学生の急増

■集団凝集性の向上

- ・仲間意識の共有⇒退学者数の減少傾向

■職業観・勤労観の確立

- ・会社説明会の報告の質的変化

地域の変化

■ボランティアや行事参加の依頼が増加

■地域からの期待を実感

- ・「地域のために」を意識した学生の多さ

CLCPの成果（外部からの評価）

■H22年～H23年9月までの講演・発表回数：10回

■H23年8月までの新聞掲載回数：25回

■　〃　雑誌・研究誌等への掲載：5回

■CLCPに参画していただいた団体・個人数

H21年：27の団体・個人

H22年：123の団体個人

H23年(8月まで)：124の団体個人

CLCPの今後の課題

学生支援推進事業の終了後の継続

- 地域との連携を継続するための方策
 - ・大学との地域のパイプとなる地域人材の確保
- CLCPの欠点を補完するカリキュラムの整備
 - ・支援と一体化したボトムアップ型の科目の設置
- 「学びのフリーマーケット」開催のための予算確保



- ジョブポリシーの策定に合わせたカリキュラム改革
- 授業と絡めた外部資金の獲得（永続的な方法）
- 学生（4回生）とともにつくるキャリア教育

特別講演 II

新潟大学におけるキャリア教育の展開

新潟大学 准教授 西條 秀俊

司会 北海道教育大学 学長 本間謙二

2. 特別講演 II

新潟大学におけるキャリア教育の展開

新潟大学 准教授 西條 秀俊

司会：第二部の司会を担当いたします、北海道教育大学の本間でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

第二部は、「新潟大学のキャリア教育の展開」と題しまして、新潟大学の西條秀俊先生にお願いいたします。

西條先生のご経歴は、この紙に書いてございますように、1985年に中央大学を卒業されてから、第一火災海上保険相互会社に入られて、最後には、ピーシーエー生命保険株式会社に移られて、そこで平成13年から平成17年までお勤めになられたそうです。その間、約8年間にわたって、人事部に在籍されて、採用、労務管理、社員研修などに携わってこられたそうでございます。それで、平成17年、2005年に新潟大学キャリアセンターの助教授として赴任されたというわけですから、20年間、いわゆる一般の会社で仕事をされて、そのキャリアを生かして、新潟大学のキャリアセンターでお仕事をされているということでございます。

どの大学でも、キャリアセンターにどのような方を迎えて仕事をしていただくのがいいのかということで、本当に苦労されているところだと思います。そういうようなことも含めまして、国立大学での先進的な事例といたしまして、「新潟大学のキャリア教育の展開」という題で、ご講演いただきたいと思います。

先生、どうぞよろしくお願ひいたします。

西條：ただ今、ご紹介いただきました、新潟大学、教育・学生支援機構、キャリアセンターの担当をしています、西條と申します。本日は、よろしくお願ひいたします。本日はこのような会にお招きいただきまして、本当にありがとうございます。

本日は「新潟大学のキャリア教育の展開」と題して、皆様にお話をさせていただくことになりましたが、少しでもお力になれるように、お話をしたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。今日ご紹介させていただく、本学での内容については、必ずしも完全なものではなくて、現在進行形のものも多数ございますので、その点はご了承いただきたいと思います。限られた時間ですが、最後までよろしくお願ひいたします。

それでは、まず本題に入ります前に、私自身の自己紹介からさせていただければと思います。

今ご紹介いただきましたように、私は企業に20年間勤務しておりました。新潟大学キャ

リアセンターに赴任しましたのが、六年ちょっと前になります。ちょうど国立大学の中で、かなり最初の頃、平成 17 年 4 月に新潟大学ではキャリアセンターを設置いたしました。それまでは就職部という組織だったのですけれども、そのときに専任教員という形で、大学教員の公募があり、そのときに採用されたという経緯がございます。私の教員としての任期は 3 年任期で、それを今二回、更新をしているというような状況になります。

今日は、一つは、そのキャリアセンターのスタッフとしてというところの立場として、今は国家資格になりました、キャリアコンサルタントの資格、2 級技能士の資格も取っています。そういうものも合わせて、お話をできればというふうに思います。

それから二つ目は、先ほどご紹介がありました、20 年間企業で勤務したうちの約 8 年間、人事関係の業務に就いていました。そちらの方では、新卒採用、それから社員の研修、または人事企画、そういうことを担当していました。

それから三つ目としてはですね、恥ずかしながら、全く無職の期間が 1 ヶ月間ございました。その間、いろいろ私自身も転職活動をしていたという時期もありますので、そういうこの三つの違う立場を背景として、お話をさせていただければというふうに思います。

今、本学ではキャリアセンターのスタッフ 15 名いますけれども、そのうち 8 名がキャリアコンサルタントの資格等を取っております。新たにそういう資格を持った人を採用したというケースもありますし、今いる現状のスタッフが自己啓発の一環で、資格を取っているというような背景もございます。一番上の国家資格の技能士資格も新潟大学のスタッフの中で 3 名ほどおります。

それでは、今日のお話する内容について、簡単にお話しますと、まず一つ目は大学のことを簡単に紹介だけさせてください。それから二つ目として、キャリア教育の動向と誤解、それから三つ目に本学でのキャリア教育というような、三つのテーマでお話をさせていただければと思います。

新潟大学

まず、本学ですけれども、昭和 24 年に設立されて、学部は 9 学部ございます。それから 7 つの大学院、研究科がございます。それ以外に、病院、それから研究所等を擁しております。

学生総数が約 12,700 人、教職員数が約 2,800 人、これは病院の看護師等も含めての数になりますけれども、そういう数でございます。

それから総面積等も広く、他の大学に行き、話をすると広いなということになるのでしょうかけれども、おそらくは北海道大学はもっと広いと思います。

本学の理念、目標については、ここに「自律と創生」を全学の理念とし、ということで、いろいろな教育、研究を通じて、地域や社会の発展に貢献することを全学の目的とすると。

おそらく新潟ということで、皆さん、思い浮かべるのは雪国というようなイメージが非

常に強いとお聞きするのですけれども、実は新潟市内はですね、それほど雪は降らずに、積もるものも年一週間、二週間ぐらいです。それぐらい積もって、それ以外はもう雪が解けているというような状況です。特に新潟、結構広いですので、新潟市というのは下越というところになるのですけれども、例えば長岡は中越、それから上越というところは結構雪が深かったりするのですけれども、意外と新潟市内は雪が積もるということは稀だったりします。

キャンパスは二つございます。一つは五十嵐キャンパス、こちらは文系、理系。医学部と歯学部だけ旭町キャンパスといって市街地に別にございます。あとは病院も併設されています。ですから、キャンパスは二つございます。

本学の教育プログラムとして、主専攻プログラムというのと、副専攻プログラムという二つが走っています。

これは9学部の中で、各学科もありますけれども、42のプログラムを走らせていまして、それぞれプログラムシラバスというものを、主専攻プログラムにおける各プログラムでの「到達目標」、それから「プログラムを通して獲得が期待できる態度・姿勢」、「履修にあたって望まれること」、要はカリキュラムマップを明示しているという状況になります。但し、まだこれもスタートしたばかりで、内容については、かなり濃淡があるというような状況ではございますけれども、到達目標については、知識・理解という項目、それから当該分野固有の能力というものの他に、汎用的能力、要はそのプログラムを通してどんな汎用的能力を、力を付けたのかというものを明示しているという状況になります。

それから合わせて、副専攻プログラムということで、各学部横断的に、いろいろなカリキュラムを構築して、副専攻プログラムというのも合わせて、設定しております。お手元の資料の中に、「分野水準標示法」という副専攻制度もお付けしております。副専攻については、そちらの方がもしかしたらご参考になるかなと思いますので、後ほどご確認いただければと思います。

もう一つは、後ほどパンフレットのところで触れさせていただくのですけれども、「分野水準&副専攻制度」というリーフレットがあると思います。それを開けていただいて、右側の方に、「分野水準表示法」というのがございます。こちらの方に、本学では5,000以上の開講科目があるのですけれども、基本的には、全ての学生が一応、理論上は受講できるというような形になっています。ただ実際はかなり専門分野の高い科目だったりということで、特定の学部学生が受講しているということはございますけれども、そういった中で右側の74番というところに、「キャリア意識形成」という一つの科目分野のコード化をしております。基本的には全ての科目がキャリア科目だというふうに、私も理解していますし、間違いなくそうだと思いませんけれども、かなり狭い意味での「キャリア意識形成」科目というようなことで、一つの分野として、カテゴリー化しています。後ほどちょっとまたご紹介をさせていただきたいと思います。

以上が簡単な新潟大学の紹介ということになります。

キャリア教育の動向と誤解

続きまして、キャリア教育の動向と誤解ということですけれども、誤解っていうのも少し大それた題名を付けてしまいました。ここは確認ということで、今年度、大学設置基準の改正が行われました。4月1日に施行されました。その理由として、「大学は、生涯を通じた持続的就業力の育成を目指し」ということが明文化されています。「生涯を通じた持続的な就業力」。ですから、単に点としての就職とかではなく、生涯を通じた、一生を通じた就業力の育成を目指し、ということが一つのポイントになろうかと思います。

それから二段目のところの「教育課程の内外を通じて」。教育課程だけではなくて、それ以外のことも通じて、「社会的・職業的自立に向けた指導に取り組むこと。また、そのための体制を整えることが必要である。」ということが理由として挙げられています。

それでは具体的に大学設置基準の改正の内容ですけれども、実はいろいろ新聞等でキャリアガイダンスの推進、またはキャリア教育の法制化等の文言が、かなり出てきたと思うのですけれども、実際にこの法文として、どんな形になっているかというと、そういうキャリアガイダンス等の言葉は一切、実は出てきておりません。何が書かれているかというと、今申し上げた「社会的及び職業的自立を図るための必要な力を教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう」ですから教育課程だけではなくて、それ以外の課外活動等も含めて、そういう力を培うことができるようについて、「大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。」ということがうたわれております。

ですから、特段、「キャリア教育をしなさいよ。」とか、「キャリアガイダンスをしなさいよ。」ということではなくて、組織の連携ということが、一番この大学設置基準のポイントかと思います。解説等を読むと、必ずしも教育的組織だけではなくて、いわゆる学務部とか、または留学を掌る組織だったり、その横断的な事務組織も含めた形での連携体制ということが、かなり強調されているのかなと思います。

そういう意味では、昨今なかなか就職状況が厳しいなか、リーマンショック以降、なかなか立ち直っていないという状況もありますし、ややもすると、本学の場合ですと、各学部の卒業生を担う教職員でさえ、就職支援そのものがキャリア教育というふうに、少し近視眼的に解釈をしてしまうというような部分が、若干あるかと思います。そういう意味では、必ずしもイコールではない。

またはインターンシップも今盛んに言われています。ただ実際はインターンシップ参加数もまだ一割にも満たない、学生総数の一割を満たないということが、少し問題になっていたりということもあります。

そういう意味ではキャリア教育、こういう就職支援、就職の現場というのは一番学生がいろいろな意味で成長する場であるというふうに私は思います。今言われているこういう「社会的・職業的自立」の支援というのが、キャリア教育に一番近いのかなと思います。

ここに「社会的・職業的自立」ということなのですけれども、もう一つ、キャリア教育ということで、今回新たに定義が再構築されました。今年の1月に中教審の答申がございましたけれども、その中にキャリア教育とはということで、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力、態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」ということが、改めて明文化されたということになります。

今申し上げた、「社会的・職業的自立」というのは、果たして何だろうと考えた場合に、自立というと他にもいろいろな自立があると思います。そういう意味では社会的自立、職業的自立というのが何を指すのか、またはどうなれば自立した状態になるのか、またはどうすればそういう自立を促すことができるのかということが、私どもに課せられた課題なのかなというふうに思っております。

新潟大学の学生支援体制

本学のキャリア教育ということですけれども、先ほど申し上げたキャリアセンターの所属というのが、一昨年、平成22年4月から、教育・学生支援機構の中にキャリアセンターが設置されました。元々はキャリアセンターというのは、学長直轄組織ということで、個人的には、かなり機動的に動けたというふうに思っているところもあるのですけれども、そういう意味では、入学から卒業まで、いろいろな組織と連携しながら、キャリアセンターも位置付けられて動きなさいということで、教育・学生支援機構の中に、配置されました。入学前から卒業後までの学生生活、就学の支援を、大学として、一体として扱うということになります。ですから、教育支援センター、それから学生支援センター、あと全学教職支援センター、これも教育学部だけではなくて、全学の教職を支援するというような組織になります。

今この機構で、取り組んでいることとして、この「新潟大学学士力アセスメントシステム」というものがございます。これは教育成果とか、そういうものを一つは可視化していくというようなことと、学生が自らの目標を、自らいろいろな課題を明確にして、目標設定を立てていこうということで、こちらの方に「リフレクションによる学習」の意味付けというところがございますけれども、セメスター毎に、アドバイザー教員と、必ずその学生が自分で立てた目標、こういう結果をもとに、面談しようということを今計画しています。実態としてやっている学部もあれば、なかなかそういうものができない学部もあるので、かなり温度差は現在のところあるのですけれども、そういうことで、全学的にそういうものを推進しようということで、機構が音頭を取って、今推進をしているところでございます。

ここに出てくるものは、基本的には教育課程の中のものを数値化する、ただ教育課程の中でも、先ほど申し上げた汎用的スキルとか、そういうものも含めてこういうチャート化しようということで、今取り組んでいるところです。

今申し上げた Niigata University、アセスメントシステム、頭文字を取って、NBAS（エヌバス）というふうに略して、呼称として呼んでいるのですけれども、この NBAS とキャリアセンターの位置付けは、キャリアセンターでは、後ほど紹介します、「社会人基礎力診断」、「CAN チェック（キャンチェック）」というものを実施しています。これは社会人基礎力診断を実施する中で、自分の今ある強みとか弱みとかをしっかり認識をする。それからその診断をすることが目的ではなくて、その後、自分自身の目標設定、または振り返りをしっかりするというようなことが、かなり強調されています。そういう意味では教育課程の中でだけではなくて、例えば課外活動とか、または学外での活動も含めた、そういう力を自分なりに把握するというようなことも、先ほどの面談の中に入れしていくことを考えているところでございます。

キーワードは「連携」

後ほど、少しいろいろなものをご紹介しますけれども、キーワードとして、連携ということが、一つ強く挙げられるのかなというふうに思います。

一つは全学的な連携、これは今申し上げた、本学であれば機構の中で、他の組織との連携、それから、私も 7 年前に来たときに、まだまだキャリアセンター、当時の就職部というものが全学的な認知を、必ずしも得ていなかったという、赴任時の印象がございましたけれども、7 年間経った今、赴任当時から比べると、キャリアセンターへの理解だったり、または必要性を学内的に理解してもらえるようになってきたのかなと思います。当初、やはりどうしても理系の学部を中心に、そういう組織は要らないのではないか、必要ない、逆に我々の支援を邪魔する組織だというような、極論するとそういう反応も幾分ありましたが、今はかなりその学部との連携もスムーズにいっているところでございます。

その理由として、先ほど申し上げた「キャリアコンサルタント」が、今、本学に役職というか、ポジションとして、4 人配置されています。資格を持っているのは 8 名いますけれども、そういうキャリアコンサルタントが実はキャリアセンターの中で相談を受けるだけではなくて、学部に出向くということを積極的に行っております。学部に行って相談を受ける、または学部に行ってガイダンスを行う、というようなことを積極的にここ 2 年ぐらい行っている結果、かなりその学部との、今まで何となくうまくかみ合っていなかったものが、少し溝が埋まってきたのかなというふうに思います。

それから二番目として、教職連携。これも後ほど少しご紹介しますけれども、本学では学生支援 GP として、「ダブルホーム」という事業の採択を受けました。昨年度で終了しましたので、今年度は大学の自前の予算でそれを継続、実施をしております。

それから昨年度は、就業力育成事業の採択も受けましたので、そちらは農学部を中心にやっているのですけれども、その中で二年次に行うインターンシップについては、ここに書いている、「チームインターンシップ」というものを、キャリアセンターが中心になっ

て行っています。

ここに「教職連携」と書いていますけれども、各々、教員職員がそれぞれのグループに対し、4人ぐらい配置され、その支援を行っています。これまで教員がそういうものに必ず関わるという形で、事務職員の方が関わるというケースが少なかったのですけれども、そういった中で、事務スタッフの職員の方も、積極的に関わるようになってきたということになります。

それから三つ目としては、大学間連携。本学の場合には、東海大学との連携であったり、これは年一回、両大学の教職員が集まり、総勢80人ぐらいで、合宿研修をしております。学部の職員、それから学部の先生方もお集まりいただいて、研修を行っていますけれども、そういった中で、キャリアに関するいろいろな情報収集とか。実は同じ大学の教員でも、職員でも、なかなか学部以外の方とお話をゆっくりする機会は、実は大学の中でも少ないのかな。ですから、そういった交流の場にもなっているのかなというふうに思います。意外とキャリアに関する各学部の教員というのが、本学の場合、輪番制というか、一年、二年で担当が変わるというケースが非常に多くて、なかなかそういうものが学部の中に浸透してこなかったということもありますけれども、この合宿研修ももう8年目を迎えておりますので、そういう意味ではいろいろな方が参加してきているというような状況になります。

それからあと、県内大学の連携だったり、または「産学協働人材育成ネットワーク」、これは後ほど少しだけご紹介したいと思いますけれども、全国的な組織で、産学、企業と大学が協働して人材を育成しようと。ややもすると、いわゆる学生の、上のレベルの学生だけ、産業界と大学が連携して育成しようというものもあるのですけれども、中間層のですね、マジョリティの学生を、本当に産業界と大学が一緒になって育成しようというようなものが、実はあるようでないということがありまして、そういうことを本当に考えてもらえるような企業に手を上げてもらって、一緒になって何かやれることはないかということを模索しようというような研究会組織でございます。そういった連携の形もあります。

それから四番目として、産学連携、官もあるかもしれません。産官学連携ですね。

五番目として、地域連携。そういったものが連携のスタイルとしてあるかというふうに思います。

さらに、家庭との連携というのですか、そういったものも追加する必要もあるのかなというふうに思います。

そういう意味ではこれからキーワードとしては、こういう連携ということ、ただ連携というとですね、お互いに無責任状態になりかねない部分もありますので、やはりお互いに、真剣に考えたもの同士がきちんと連携をするということが必要なてくるのかなというふうに思います。

キャリアセンターでのキャリア教育

本学のキャリア支援のカリキュラムについては、キャリアセンターのリーフレットをお配りしていますけれど、そちらの方に若干抜粋して載せています。キャリアセンターが担っているのは、主に一、二年、低学年次のキャリア教育ということになります。

キャリアセンターの開講の講義、これは一年生対象だけで、今約 700 名の学生をキャリアセンターの開講の講義で受けもっておりまます。一学年の入学定員が 2,400 名ぐらいですから、三分の一ぐらいの学生が受講している状況になります。

キャリアセンターのスタッフが対応する「キャリアカウンセリング」、月平均 2,700 名の学生がキャリアセンターを訪問しています。常時 3 名のキャリアセンターのスタッフが、窓口で対応していますし、先ほどの有資格者は個別相談、個室の相談も行っています。また、各学部に出向いての相談またはガイダンスも実施しているというような状況になります。何が一番変わったかというと、先ほど申し上げたように、学部との関係、そこが一番、ここ数年でかなり強化されてきたところかなというふうに思います。

先ほど、就職支援だけがキャリア支援ではないということ申し上げましたけれども、参考までに就職率の推移ということで、ここ数年、かなり全国的に就職率が下がってきたという実態がありますけれども、本学においては、それほど影響がなかったというか、95% 前後ぐらいで推移しているというような状況になります。青が本学で、赤が全国平均、真ん中が国公立大学平均という形になります。

ただそれだけで、これで安心しているわけではなくて、実は今本学の数字はこれなですけれども、もう一つこの赤い数字が、いわゆるこれは文科省の、就職希望者のうちに何人就職したかという率ですけれども、この二番目の数値は、卒業生から進学者数を引いて、そのうち何人が就職したかという、いわゆる実質的な就職率になります。そういうものを見ていくと、やはり若干ここ数年下がってきてているというような実態がございますので、もう少しきめ細かい分析が必要になってくるのかなというふうに思います。

キャリアセンター開講の講義

先ほど申し上げたキャリアセンターの開講の講義ですけれども、この分野コード、74 番を設置したことと、それから一年生の対象の授業として、二つが一年生対象になります。「キャリアと共に考える—自己理解・他者理解」、これは定員 35 名で 6 クラス、同じ授業を開講しております。それから「キャリア意識形成と自己成長」、これは定員 300 名で 1 クラス開講しております。それ以外に「社会とキャリア選択 A・B」、これは二、三年生対象の講義になります。

これらをキャリアセンターの教員で、キャリアセンターの教員というのは私ともう一人、特任教員、二名体制になっていますけれども、その二名で行っております。

内容については、こういったキャリアについて一緒に考えようと、それから卒業生から

のメッセージ、内容については学生が自分たちで考えていることを言葉にする、一方的に聞くだけの講義っていうのが非常に多いのですけれども、やはり考えたことを自分で表現する、または書くとかですね、そういうことを意図的に意識して行っております。これは卒業生にお越しいただいた回の講義になります。このスライドのように、なるべくこういう机もないような部屋で、椅子だけで、グループワークをしたりと、そういうようなものも多数行っております。これは最後に自分たちで学んだことをプレゼンする回の講義になります。

CAN ガイドと出前講義

それからもう一つは、「CAN ガイド」という、これは一年生全員に配布している、キャリア形成支援の冊子がございます。これは、一年生の入学時のガイダンスにキャリアセンターから出向いて、使い方の解説を行っていますけれども、この目的というのが、これからの大學生を少し計画的に、いろいろなことを見直していきましょうという内容になっております。

実際に、そのガイダンスだけではなくて、一年生の「スタディスキルズ」という講義に、一コマの範囲で学内出前講義ということを行っています。キャリアセンターの教員が、学部に出向いて講義を行う。昨年度は 8 学部、歯学部だけは希望がなかったのですけれども、8 学部 31 回、延べ受講生が 1,150 名。ですから、2,400 名の定員に対して、約半分の学生が出前講義を受講している状況になります。

ただし、これもそろそろ一杯一杯の状況になってきておりますので、今考えているのは、これをいかに学部の方に移行していくかというようなことで、先ほど、少し前に申し上げた、NBAS の中で「リフレクションデザイン科目」という開設を今検討しているところでございます。その内容は、主体として学部の方で行う講義と、それを機構の方で支援していくというような位置付けになっていまして、その中にこういう CAN ガイドの講義も入れ込むことができたらということを検討、計画しております。

CAN シリーズ

もう一つ、ご紹介させていただきたいのが、お手元に「CAN シリーズ」という冊子があると思いますけれども、これは本学で支援をしているいくつかのものを「CAN シリーズ」という名称の下で、少しカテゴリー化したものになります。

「CAN シリーズ」とは、学生が自分らしいキャリアを描くためにということを目的に命名しました。このマークは学生公募によって作られたもので、要は「CAN」という人が、学年、階段を上っていくというような、ステップアップ、成長していくということを意図して作っています。このマークは商標登録も取っていまして、いろいろな支援ツールの中に使い、学内外にアピールする意味でも活用しているという状況です。

現在は 5 つのツールで構成

具体的な中身ですけれども、こういうホームページの中に、「CAN シリーズ」という項目、まだあまり目立たないところなのですけれども設置をしています。今、5つほど「CAN シリーズ」がございまして、1つは先ほど申しました「CAN ガイド」、これは「キャリアアクションノート」という略で、「CAN ガイド」と称しています。これは計画を立てて行動に移すこと、キャリアアクションの大切さと、「やればできる」、「You can do it!」というメッセージを込めて、そういう名称にしました。これがスタートで、そこで付けた「CAN」というものを、全ての名称に付けていったというような形になります。

それから、なかなか、実はこの冊子を配っても、配りっぱなしというケースが実は意外と多くて、出前講義の時は持ってきますけれども、それ以外のときは全く活用していないというような現状が実はございます。そういう意味では「CAN ガイド」の e サポートということで、web バージョンで活用を促すというようなものも作っています。

それから先ほど申し上げた、「CAN チェック」、これは社会人基礎力診断ということで、学生が社会人基礎力を自分なりに診断できるというものになっています。これも強制ではなくて、任意にも関わらず、昨年度スタートしたのですけれども、約 2,500 名の学生がこのアセスメントを受講しており、延べ回数 3,000 回が行われていますので、それなりに今、活用が図られてきているのかなというふうに思います。

それから価値観カードとしての「CAN カード」、そういったものも、これも授業等の中で活用したりしています。

それから「CAN システム」といいまして、これは、昨今なかなか OB・OG 訪問というのが、個人情報保護法等の関係で、企業もなかなか紹介してくれなくなったりという実状がございますので、少し、学内での取組みで卒業生の中から支援していただく方に、手を挙げていただいて、それで何とか、学生がいろいろな不安とか質問に答えてもらうというシステムを作りました。

まだまだ活用状況等、まだ不足しているところもあるのですけれども、そのような 5 つのものが「CAN シリーズ」にございます。

冊子を補完する CAN ガイド e サポート

若干だけご紹介させていただきますと、まずはこの「CAN ガイド」の e サポートです。音楽も実は出るのですけれども、こういう先輩からのメッセージだったり、その内容も「CAN ガイド」に沿った内容で構築されています。

実はこちらの方も、なかなか学生が自主的に使うのが厳しく、授業等で課題にすればきっとやりますけれども、自分で使うというのが、推奨が図れていないのかなというふうに思います。ただ、実際にこういう今後の目標とか行動計画を立てたり、またはそれを振り返ったりとか、そういう意味では活用できている部分があるのかなと思います。これは

先輩からの一年生に対するメッセージという形になります。

社会人基礎力を診断する CAN チェック

続きまして社会人基礎力診断の「CAN チェック」になりますけれども、これはこういう形で、質問、96 問の質問に答えていただく形になります。そうすると、こういうチャートが出てきます、結果として、一番大きい円が一番いいのかというと、別にそういうことでもなくて、これをやる目的というのは、自分の強み・弱みをしっかり認識すること、そのへんをしっかり理解してもらうことを意識して実施しています。

当然、自分で、自分はこう思う、こういう力があると思うという質問になっていますので、当然自分に厳しく答えた場合と、そうじやない場合とでは、当然円の大きさも変わってきます。ですので、あくまでも自分の中の参考指標として下さい、というような活用をしています。

それよりももっと大切なのは、いろいろな業界によって求められる力というのが、若干違ったりするところもありますので、そういうものを比較してもらったり、職種ごとの違いを見てもらったりというような活用。もっと大切なのは、過去にやったときとの、数値の変化、または下がることもあるかもしれませんけれど、そういうようなことを自分なりに、結果を見てどう思ったのか、またはその結果を見て、例えば弱みだけを改善するのではなくて、自分の強いところをもっと伸ばそうという考え方があつてもいいと思うのですね。ですから、そういうものをしっかり自分の中で明確にし、今後の目標設定をするというところを、強調して実施させているところでございます。これが社会人基礎力診断「CAN チェック」ですね。

卒業生とつながる CAN システム

それから、「CAN システム」というのは、先ほど申し上げた、卒業生からの支援ということになるのですけれども、各条件検索で、OB・OG を、学生が検索できる。こういう形で、企業団体名とか、業種、職種、卒業年度、個人名までは出ませんけれども、こういう形で出てきます。そうすると、名前のところは個人名ではなく番号になっていますけれども、在学生へのアドバイスが出ています。一番下にメールを書くということで、学生がこのシステムを経由して、先輩に質問ができるという形になっています。ですから、お互いの個人情報を公開することなく、学生と卒業生がやり取りできます。

ただ、なかなか学生も敷居が高いのか、まだまだ利用度というのは十分じゃないという状況がございます。

ただ、幸いにして、卒業生の中には、非常に学生に対して支援をしたいとか、または、いろいろな形で協力したいと思っている卒業生が多数いるということが、これを実施してわかりましたので、そういう意味では今後に活用できる部分が非常にあるのかなと思います。

以上、「CAN シリーズ」として、支援を行っているところでございます。

「ダブルホーム」で進む連携

ちょっと話は飛びますけれども、先ほど、学生支援 GP の中で、「ダブルホーム」というのを実施していますということを申しあげました。これはキャリアセンターがやっているものではなくて、学生支援センターが実施をしている内容になります。

要は、「ダブルホーム」というのは、第一のホームというのが学部、学科の居場所ということになるのですけれども、異なる学部の学生が、グループになって、第二のホームを作りましょうという、プロジェクトになります。最初はですね、いろいろな研究分野に参加するとかあったのですけれども、いろいろな形で淘汰されてきて、今は地域活動に参加するというものにシフトしてきています。

こういういろいろなホームというのが、多数ありますけれども、これを掌る、それぞれのホームに、教職員連携、約 4 名が各ホームに配置をされています。それぞれのホームについて、いろいろな活動をサポートし、必ずしも全員一緒に、4 人が一緒にサポートするのではなくて、教職員も予定があって、行けたり行けなかつたりすることがあるので、教職員の中も連携し合って、今回は誰々が行ってとかですね、そういう形のサポート体制になっています。

あるホームのプロジェクトですけれども、こういう湿地を使っての、地域の人との交流とかですね。最初、うまくいかないときは、サポートする側も大変なのですけれども、実際に活動が回り出すと、実は教職員の側が、すごく一生懸命に関わっているというケースが、多数出てきています。特に、職員がこれまで、直に学生とこういう形で接する機会が少なかったということもあるのかもしれませんけれども、こういうものへの関わりにすごく積極的に行っているスタッフ、職員も多く出てきている状況です。

昨今、新潟で水害が、局所的にたくさんありました。そういったときに、大学と地域連携協定を結んでいる阿賀町という地域からヘルプがかかって、学生がそのボランティアに行ったとか、いろいろな形がでてきています。

それから廃校になった学校を町が提供してくれて、そこを活動の拠点にするとか、いろいろな形で今、地域との連携が図られつつあるところです。

もう一つは、実は新潟というのは限界集落が非常に多くて、お年寄りしかいないという地域がたくさんあります。そういったところに、学生が行くことによって、いろいろ話を聞く、ある意味、話を聞くだけでもお互いにとって非常にいいというようなこともあります。

ですから、そういう意味では、特に地域との連携というものが、この「ダブルホーム」を通して進んできたというところがございます。

キャリア教育としての側面

実はこれは、基本的にはキャリア教育という位置付けにはなってないのですけれども、実態としては、非常にキャリア教育につながっているのかなと思います。正課、正課外の所に関して言うと、一年の最初のところだけ、「ソーシャルスキルズ」という名称で、単位化している授業がございます。その後は、各ホームに配置をされて、その後の単位認定等は一切ございません。

「ダブルホーム」から何が得られるかということですけれども、学部を越えた多様な価値観を持つ友人だったり、実は総合大学と言いながら、学部間同士の学生の交流っていうのでしょうか、あるようで実はあまりないというのが実態でございます。そういう意味では、そういうものが掌る。それから地域に生きる人々の交流。それからいろいろな課題に対処できる能力がつくというようなものが挙げられると思います。

「チームインターンシップ」

もう一つは、今年度、就業力育成事業の中でチャレンジしている、「チームインターンシップ」というのがございます。これも「ダブルホーム」の形態を活用しまして、教職員が連携して、各ホーム、チームに4名ぐらい配置をしています。

そういう中で、企業がいろいろなサポート、課題を設定してくれるところもあれば、課題そのものを学生自身が作ってくださいというところもあります。学生も、実は課題を与えると、すぐにやるのですけれども、課題そのものを自分たちで見つけてくださいというと、意外と固まってしまうんですね。課題そのものを自分たちで見つけなさいと言うと、課題を与えられることに非常に慣れていて、なかなか自分たちで課題を見つけるところまで行くのが、大変なのかなと思います。

ただ、今回、こういうものを通して、非常に学生自身の中でいい経験になっているのかなと私自身は考えております。

もう一つ、何が大変かというと、実は学部が違う学生同士ですので、低学年次生の5人ですら、非常に日程調整することが大変だということに気付きました。もちろんいろいろな理由があります。集中講義があるとか、授業がある、中にはアルバイトがあるとか。アルバイトとこれ、どっちが優先順位高いのかということも言いたくなったりするのですが、学生たちはやはり忙しいという。計画の立て方もまだ十分上手じゃなかったりする部分もあると思いますけれども、そういう面の大変さがあるのかなと感じております。

さまざまな連携を通じて学外との接触を

最後に申し上げたいことで、新潟の佐渡で、トキの放鳥をしているということを、ご存知の方が多いと思います。実は既に、2008年からトキの放鳥が4回されていまして、合計60羽のトキが放鳥がされました。まだ自然に、次の世代、子ども産んだという、事例が出

てきていないのですが。実は 60 羽放鳥されているうち、もう 30 羽しか生存確認ができていなく、残り 30 羽はもう何かにやられたという状況だそうです。

実はこのスライドの写真は、大学のすぐ近所なのですけれども、非常に夕日がきれいな場所で、実は佐渡からトキが飛んできて、一騒ぎがありました。新潟大学では、このトキに「飛翔カズミ」という名前を付けて、学生証まで発行しました。大学の近くに数か月間滞在していたという、そんなことがございました。

このトキの放鳥と、キャリアということを考えてみたときに、社会との接続とか、社会との関係という中で、学生が社会と接する機会が、非常に少なくなってきたていると思います。

例えば、ずっと、トキでもゲージの中で暮らすならいい、それでは外に出たときに死んでしまうというようなことで、外の世界、例えば学校の中だけで、なかなか外の世界と接する機会があるようでない、ですから少しづつ、いろいろな外の世界と、学生時代に接する機会を作っていくかなければいけないのかなと思います。

大学もそういう場を提供することも必要なのかなというふうに思います。

先ほど、「チームインターンシップ」という中で、そういう社会との連携というのがありましたけれども、これは農学部との授業で、実は「シャトル・カリキュラム」という形で、毎年、外に行って、また学内に戻る。先ほどの有山先生の話にありました、ミルフィーユ型ですか。おそらくそれと似たような形かと思います。毎年、外に出て、学内に戻って、外に出て、学内。それは、本学では「シャトル・カリキュラム」という形で、いろいろな実習と、学内の課題を継続して行うというものがございます。

そういうことをこれから少し、意識的に作っていくことが必要なのかなと思います。もう一度、最初に申し上げたキーワードということで、いろいろな形の連携というのがあると思いますけれども、そういうものがますます必要になってくるのかなというふうに考えます。

最後になりますけれども、人材と言ったときに、よく言われる、いろんな「ジンザイ」があります。いるだけで罪になる（人罪）、ただいるだけの人（人在）、言われた事をこなす人（人材）、それから組織の財産になれる人（人財）。これからも組織において、貢献できる人を育てていきたいというふうに考えているところでございます。

以上、雑駁ではございましたけれども、新潟大学のキャリア支援の展開ということで、ご報告、ご紹介をさせていただきました。どうもご清聴ありがとうございました。

質疑応答

本間：西條先生、どうもありがとうございました。

たくさんの、大きな大学ですので、たくさんの課題がおありになっていて、しかし、にも関わらず、お二人のお話を聞いていますと、やはり今最後に先生がおっしゃいましたよ

うに、社会との関わりとか、いろんな連携とか、あるいは本当の意味で社会に役立つというような意識を、学生たちに、一年生のときからつけていくというようなことが、基底にはあるのだろうなというふうに思います。

ただ、新潟大学の場合のキャリアセンターっていうのは、私なんかから見ても非常に大きなセンターで、羨ましいなと思う反面、なかなかいろいろな学部との連携が難しいのだろうなともいうふうにも感じました。

先生方、いろいろご質問があろうかと思いますので、どうぞ、ご自由に発言なさっていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ。

安井：室蘭工大の安井です。どうもありがとうございました。

その連携というところにうかがいたいのですけれども、キャリアセンター以外は、スタディスキルズを例に、少しずつ学部に移行させたいというふうな、お考えをお持ちだと。そういう中で、話の始めの方に、私たちが単科大学、工学部であるように、工学部の先生方とのちょっと転換も少し述べられたように、それぞれの、最も、いわゆる三年生、四年生というのは、各学部、学科の先生、最も学生に密着している時期ですけども、その先生方に、お願いできることと、いやそうではない、キャリアのプロがやるべきことっていうことの、つまりキャリアのプロから、やるべきであることと、残しておかなきゃいけないことっていうところの、線引きっていうところを、ちょっと軽めにお願いしたいのですが。

西條：はい、特に工学部中心に。

私どもの大学でも、工学部、結構推薦っていうのが非常に多く、採用形態としてございます。その中では、今どういう形でキャリアセンターと切り分けているかというと、工学部の専門的なところは学部の方でお願いをして、学部横断的に共通することはキャリアセンターの方で行います。

そういうようなことで、特に推薦等に関しては全て学部の方にお願いをしています。それから、自由応募を中心に、学生が自分たちで動くというところについては、キャリアセンターの方で支援を担っているというような形になっているところでございます。

安井：あの、もうちょっと軽めにお願いしたいのですけども、いや、これはいわゆる教授にはお任せできないっていうところはございませんでしょうか。

西條：これはお任せできない…実は、お任せできない…やはり毎年ですね、担当の先生が変わりますので、学生の方からすると、毎年当たり外れがあるということをよく学生が言います。ですから、今年の先生は熱心に面倒見てくれるのだけれど、今年の先生はちょっと外れだねというようなことを言う学生も中にはいますので、なかなかその辺の平準化

というか、その辺が難しい部分です。特に当番制、輪番制みたいなところが、本学の場合にはありますので、その辺で学生にとってなかなか毎年平準化した支援が行き届いていない可能性があるのかなというところを危惧しています。

本間：それは就職支援に関わる先生方が、学部で、どうも輪番制で出てくるという、そういう話でしょうか。

西條：そうです、はい。

本間：その他ございませんでしょうか。

それでは、私の方から一つですが、いわゆる、先生のところで、「CAN シリーズ」というものを作られて、非常に綿密に作られているというふうに思いまして、感心して、ああ、素晴らしいものだなというふうに思ったのですが、一方で先生の方では、なかなかこう黙っていると学生は、それをクリックして、十分に使ってもらっていないというようなところで、もしも全ての学生にこれを使わせるとすると、私としては 15 名のスタッフなんて素晴らしいなと思うのですが、その全学の学生にこの「CAN シリーズ」を十二分に利用してもらうためには、もっとこう、何らかの仕掛けをしていかなきやいけないのか、その辺のところのご苦労を少しかいつまんでお話していただけたらと思うのですが。

西條：はい。「CAN シリーズ」の中では、最初に申し上げた「CAN ガイド」については、先ほど少し紹介しました NBAS の中に組み込むことによって、全学部の中に一律的に組み込もうということを今計画しております。それから社会人基礎力診断についても、先ほどその NBAS の中で、セメスター毎に、アドバイザー教員と学生が面談するときの資料として、学生が必ずそれをやった上で、面談を行うというようなことにしてきてたいというふうに、今のところ考えているところなのですけれども、今現在進行形というところでございます。

本間：はい。

何かございませんか。どうぞ。

大平：すみません。私、名簿に載っていないのですけれども、北海学園大学の大平と申します。ご説明、どうもありがとうございました。

一つお聞きしたいのですけど、面談をなさるというふうにおっしゃっていましたけども、その面談する場合、大体平均的でいいのですけど、その学部の学生何パーセントぐらいの学生が面談をしていて、どれぐらい、どういう担当の人間が、アドバイザリーっておっしゃいましたでしょうかね、それは、先ほどのその各学部の担当のことをいうのか、その辺、

どういう役割の人がそれを面談するのか、その面談する内容についてもう少し詳しくお聞かせいただければと思います。

西條：はい、実はこの今 NBAS というのは構築中のものでして、今複数学部で試行的に実施を、これもしている状況です。ですから、必ずしも既に全学部で行われているということではございませんので、これを全学の中で、そういうセメスター毎に面談をする制度に構築しようということで、今いろいろなシステム的なものも含めて、準備しているところでございます。学部については、もう既に面談をしているというところもありますけれども、何も手持ちの材料がないまま、ただこう会っているというようなことも中にはありますし、そういう中で、学習の記録という可視化できるようなものを、大学の方で準備して、それを見た上で、学生が次の計画を自分なりに立てると、いうものを持って、教員と面談をするということを、今のところ考えています。

大平：すみません、もう少し。学生は、学生が希望した場合に面談するということですか。

西條：全員です。

大平：全員ですか。

西條：全学生です。

大平：面談する教員の方の人数的にはどのぐらいのことを考えていらっしゃいますか。

西條：それはもう各学部の方で、面談する教師を手当てるということで、まだそこまで、実際に、学部によってはもう既に実施している学部もありますし、そうじゃない学部もあるということで、申し訳ございません。その NBAS についてはキャリアセンターが主幹ではないので、あまり少し詳細までは承知していないところがあるのですけれども。

大平：すみません。ありがとうございました。

本間：先生、どうぞ。

苦米地：北海道工業大学の苦米地と申しますけれども、いろんな取り組みに非常に興味を持ってうかがったのですけれども、先ほどのパワーポイントの 27 枚目かなんかのところで、新潟大学の就職の推移がございましたけれども、私たちは、地方のですね、工科系の

単科大学なのですけれども、いろんなことをやって、いろんなことに参加してくる学生は、自分の考えるような就職とかなんか、こういういろんな取り組みに対して、参加しない学生っていうのはやっぱり、新潟大学でもいるように思うのですよね。

その割合が、卒業生に対する就職者の数ですから、40%ぐらいの学生っていうのは、どうなのでしょうかね。こういういろんなことに対するキャリア支援のプログラムに参加しているのかどうか、あるいは参加しない学生に対してどういう指導しているのかということについて、ちょっとおうかがいしたいのですけど。

西條：はい。おそらく、ここ、この差は進学者がここにいるということで、実際、卒業したけど何も、就職もしていないっていう人数がここの差だと思いますけれども。

今もちろんガイダンスとか、適宜、キャリアセンターの方で、いろいろな実施をしていますけれども、実はこの時期ですね、4年の8月頃から、まだ進路が未決定の学生については、先ほど申し上げた、キャリアコンサルタントが、継続的に支援をするようなスタイルに移行していっています。ですから、少し緩やかなアプローチをこちらからもする中で、要は学生が、モチベーションが下がらないような形での対応ということを図っています。あまり指導的に、こうしなさい、ああしなさいではなくて、やはり長い活動をしていると、学生も就職そのものに疲れてきて、もう止めたみたいな学生も中には出てきますので、少しそういうような、気持ちの面で切れないような形のサポートということで、キャリアコンサルタントが継続支援という形で移行してきている。

ですから、そのへんの効果がここ数年間出てきているのかなというふうな印象は持っております。

苦米地：卒業後もそういう形で支援をされているっていうように考えてよろしいですか。

西條：はい。もちろん、卒業後も、少なくとも卒業後一年間については、在学生とほぼ同じような支援を継続しています。それから、それ以降についても、今のところは希望があって、連絡があれば、支援はしているという状況です。

ただし、やはりあまり卒業生の支援が多くなって、在学生の方が不十分になると、本末転倒になりますので、その辺、今のところ、バランスを見ながら、影響がない範囲でということで行っているという状況でございます。

苦米地：はい、わかりました。ありがとうございました。

本間：ええと、その他、他ございませんでしょうか。

まだまだお聞きしたいことがあろうかと思います。それからお二人の話を合わせて、今後はどういうふうにやっていくべきかというようなことも、本来でしたら議論もさせてい

ただければいいのだと思いますが、この後また別の会がございまして、そこで詳しく議論をしていただければというふうに思います。

貴重な発表をいただきまして、西條先生、どうもありがとうございました。



平成23年度IDE大学セミナー

「新潟大学のキャリア教育の展開」

新潟大学 教育・学生支援機構
キャリアセンター担当 准教授 西條秀俊

平成23年8月18日

於：ホテル札幌ガーデンパレス

これまでの経験を活かして

キャリア・コンサルタント
として…

1. 現在、大学キャリアセンター・スタッフとして
…学生を社会に送り込む側の立場
2. 企業人事部での採用・研修部門経験
…人財部リクルーティングG マネジャー
3. 求職者としての転職活動経験
…企業を退職後、30社以上転職活動



はじめに－自己紹介

資格等：

国家資格・2級キャリア・コンサルティング技能士
(財)社会経済生産性本部認定 キャリア・コンサルタント
日本商工会議所認定1級DCプランナー(企業年金総合プランナー)
(社)日本産業カウンセラー協会認定 産業カウンセラー
(社)日本産業カウンセラー協会認定 キャリア・コンサルタント

所属学会：

Japan-APT学会(理事)
日本キャリア教育学会(情報委員会委員)
日本キャリアデザイン学会
日本産業カウンセリング学会
日本学生相談学会

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

3



本日のテーマ

- 新潟大学の紹介
- キャリア教育の動向と誤解
- 本学でのキャリア教育

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

4

I 新潟大学の紹介

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

5

新潟大学の紹介

◆創設 昭和24年

◆学部 人文学部、教育人間科学部、法学部、経済学部

理学部、医学部、歯学部、工学部、農学部

大学院 教育学研究科、保健学研究科、現代社会文化

研究科、自然科学研究科、医歯学総合研究科、

技術経営研究科、実務法研究科

◆学生数 約1万2千650人

◆教職員数 約2千4百人

◆総面積 約6,500,000m²

(H23年5月1日現在)



平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

6

新潟大学の紹介

◆理念・目標



新潟大学は、高志の大地に育まれた敬虔質実の伝統と世界に開かれた海港都市の進取の精神に基づいて、**自律と創生**を全学の理念とし、教育と研究を通じて地域や世界の着実な発展に貢献することを全学の目的とする。



平成23年8月18日



平成23年度IDE大学セミナー

7

新潟大学・五十嵐キャンパス

理学部
工学部
農学部

人文学部
教育学部
法学部
経済学部



8

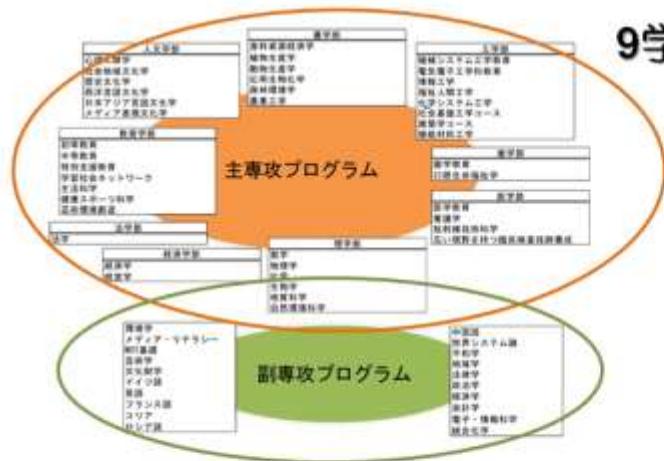


9

2つの教育プログラム

・主専攻プログラム：学習成果を具体的に明示

9学部 42プログラム



・副専攻プログラム：幅広い学びを実現

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

10

II キャリア教育の動向と誤解

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

11



大学設置基準の改正

2010年2月25日「大学設置基準」改正
2011年4月1日施行

(理由)

(一部省略)

大学は、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むこと、また、そのための体制を整えることが必要である。

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

12



大学設置基準の改正

2010年2月25日「大学設置基準」改正

2011年4月1日施行 大学設置基準第42条の2（社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制）

大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、**社会的及び職業的自立を図るために必要な力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。**

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

13



キャリア教育とは？

~~就職支援 = キャリア教育~~

~~インターンシップ = キャリア教育~~

就職支援 ⊂ キャリア教育

インターンシップ ⊂ キャリア教育

社会的・職業的自立支援 ≈ キャリア教育

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

14



キャリア教育とは？

キャリア教育とは？

「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるこ^ととを通じて、キャリア発達を促す教育」

平成23年1月31日 中教審答申

平成23年8月18日 平成23年度IDE大学セミナー 15



「自立」「成長」

- 社会的自立
- 職業的自立
- 経済的自立
- 精神的自立
- 生活的自立
- ○○的自立

大学生活は、学生が大きく成長する場面

はたして、どうすれば、どうなれば自立した状態と言^うのだろうか？

平成23年8月18日 平成23年度IDE大学セミナー 16

Ⅲ 本学のキャリア教育

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

17

新潟大学教育・学生支援機構

H22. 4~

入学センター

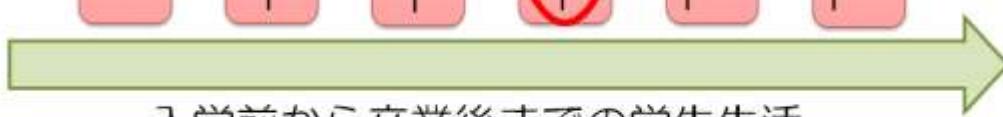
教育支援センター

学生支援センター

キャリアセンター

大学教育機能開発センター

全学教職支援センター

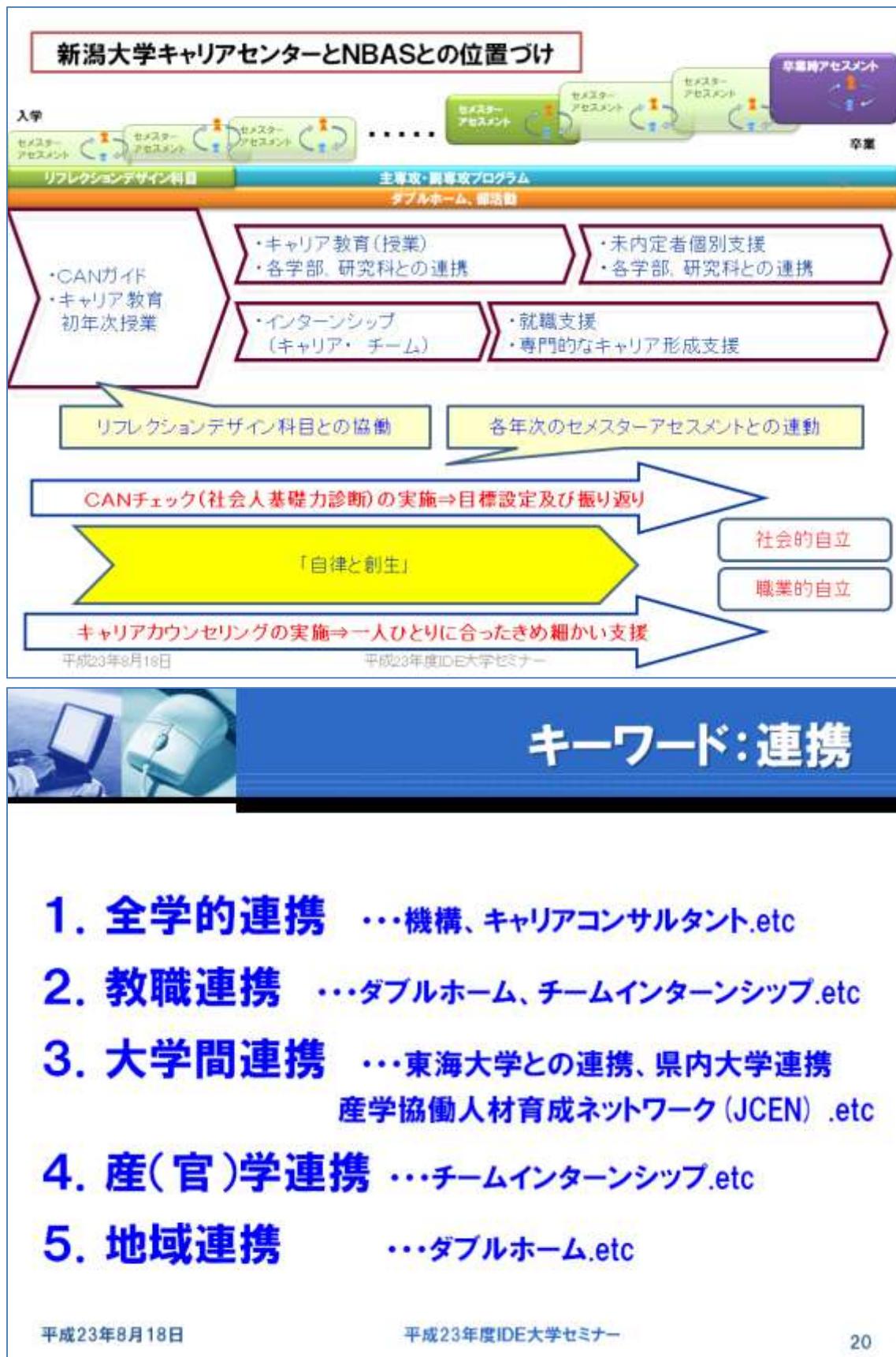


入学前から卒業後までの学生生活、
修学の支援を一体として扱う

18

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー



新潟大学キャリアセンターの役割

キャリアセンターの取り組み

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

21

キャリア/就職

総合的なキャリア形成支援

卒業・進学・実社会
自分らしいキャリア

卒業後のフォローアップ

キャリア形成支援

- 就職先決定～フォローアップ
 - キャリアセンター主催の各種ガイダンス（生徒就職総合ガイダンス・就耕塾（学内派遣 学内就職相談会・面接対策セミナー等）・各学部主催の各種ガイダンス（就耕塾・就職ガイダンス等））
 - 就職支援のスタート
 - キャリアインターンシップ
 - キャリア意識形成セミナー

4年次

3年次

2年次

1年次

新潟大学入学

【自己理解・他者理解・職業理解】

日本海側最大の総合大学ならではの学びや出会い

キャリア形成支援

キャリア教育

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

22

キャリア/就職 キャリアセンター



平成23年8月10日 平成23年度IDE大学セミナー 23

キャリア/就職

キャリアセンターのスタッフが対応する

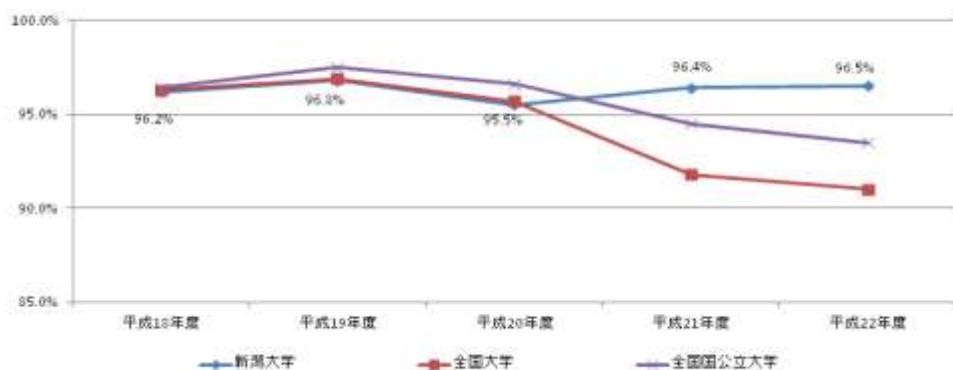
- ・**キャリアカウンセリング**
- ・**進路相談**



- ・月平均2,700人の学生が訪問
- ・交代で常時3人のキャリアセンタースタッフが窓口対応
- ・15名中、8名の有資格者(キャリア・コンサルタント等)が、各学部に出向いての個別相談にも対応

平成23年8月10日 平成23年度IDE大学セミナー 24

参考資料・就職率の推移



学部卒業者就職率の推移(平成18年度～平成22年度)

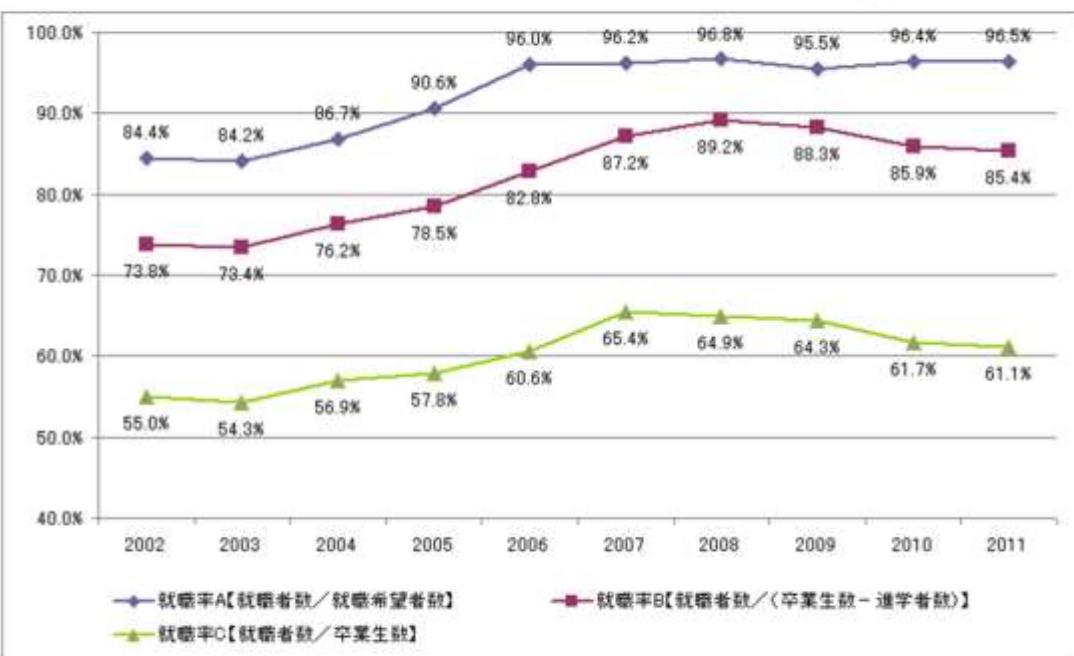
	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
新潟大学	96.2%	96.8%	95.5%	96.4%	96.5%
全国国公立大学	96.4%	97.5%	96.6%	94.5%	93.5%
全国大学	96.3%	96.9%	95.7%	91.8%	91.0%

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

25

参考資料・新潟大学就職率の推移(2002-2011)



平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

26

キャリアセンターの開講授業等

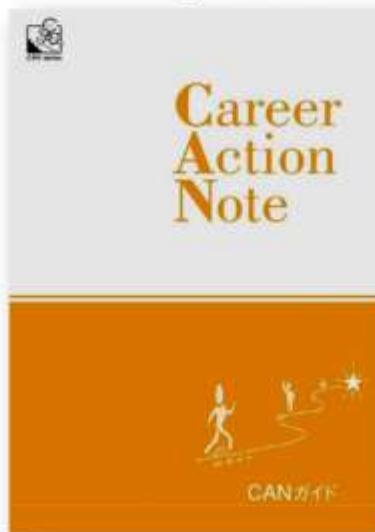
○平成19年4月～ キャリア意識形成科目として、
全学的な「分野・水準表示法」で分野コード「74」を設置

○H22・キャリアセンター開講授業(約700名受講)
「キャリアを共に考える」第1学期、6クラス計225名
「キャリア意識形成と自己成長」、第2学期、定員301名
「社会とキャリア選択A」、第1学期、44名
「社会とキャリア選択B」、第2学期、125名

平成23年8月18日 平成23年度IDE大学セミナー 27



全新大生のための『CANガイド』



制作 新潟大学キャリアセンター

平成23年8月18日

平成20年度IDE大学セミナー

29

CANガイド出前講義等

- スタディスキルズ等への出前講義
 - 平成20年度 6学部 計11回 延588名受講
 - 平成21年度 6学部 計14回 延663名受講
 - 平成22年度 8学部 計31回 延1,150名受講
- CANガイドe-サポート

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

30

**新潟大学キャリアセンター
キャリア意識形成支援ツール**

CANシリーズ

目標を持って行動したい!
自分らしいキャリアって?
先輩の体験を聞きたい!
自分の好み、知りたい?
働くやりがいって?

CANシリーズとは…

学生が自分らしいキャリアを探しながら、新潟大学キャリアセンターでは、キャリア意識形成支援ツールとして『CANシリーズ』を開発。問題意識を抱くことから自分らしいキャリアの実現を目指すことをサポート。同時に他者の価値観や勤労観を学ぶことができる。また、リアルな情報収集、将来像イメージができる。それが、新潟大学の『CANシリーズ』。

詳しいCANシリーズの内容は裏面を見てください!

平成23年6月18日

CANガイド (Career Action Note)
CANガイド のサポート

CANチェック (社会人基礎力診断)

CANカード (Career Action Navigation Card)

CANシステム (Career Assist Network System)

新潟大学キャリアセンター TEL:025-744-2000(内線) 025-744-20462 FAX:025-744-20462 E-mail:career_center@new.ac.jp URL:career_center.new.ac.jp

31

CANシリーズとは…

学生が「自分らしいキャリア」を描くため、新潟大学キャリアセンターではキャリア意識形成支援ツールとして『CANシリーズ』を開発。

将来の礎を築く大学生活に目的意識を持ち、行動に移すことができる。

自身や他者の価値観や勤労観を学ぶことができる。また、リアルな情報を収集し、将来をイメージできる。

その先に「自分らしいキャリア」が開けてくる。

それが、新潟大学の『CANシリーズ』

平成23年6月18日

平成23年度IDe大学セミナー

32



CANシリーズ ロゴデザインについて

今回CANシリーズを位置付けるにあたり、より学生のみなさんに親しみやすく、かつ強く認識していただくためロゴデザインを学生のみなさんから募りました。

結果、農学部 藤井雅美さんと工学部 富岡静佳さんの2つのデザインを掛け合わせ今回のロゴに決定しました。

大学生活の中でのステップを着実に登っていく躍動感と
「できる」という自信に満ちあふれた未来の姿が

商標登録済み（登録番号：5339639）

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

33

The screenshot shows the CAN series logo at the top left, followed by five circular icons representing different tools: CANガイド (Career Action Guide), CANガイド カード, CANチェック (Checklist), CANカード (Career Action Navigation Card), and CANシステム (Career Action Network System). A large central box contains the CAN series logo and text about its purpose and features. At the bottom, there is a banner for the 'キャリア意識形成支援『CANシリーズ』のページ'.

CANシリーズ

学生が「自分らしいキャリア」を描くため、新潟大学キャリアセンターではキャリア意識形成支援ツールとして『CANシリーズ』を推出。

将来の道を築く大学生活に目的意識を持ち、行動に移すことができる。
自身や他者の価値観や勤労観を知ることができる。
また、リアルな情報を収集し、将来をイメージできる。

現在、商標登録申請中です。

→ロゴについて

キャリア意識形成支援「CANシリーズ」のページ

CANシリーズ

CANシステム(Career Assist.Network System)

景気悪化による学生の就職活動への影響は大きく、個人情報保護の観点からOB・OG訪問も困難になったため、バーチャルな情報ばかりに目が向き、リアルな情報が収集できない状況にある。その結果、職業観が乏しいまま社会に出ることや情報不足からミスマッチが起り、早期離職の増加も懸念される。



CANシステム
Career Assist Network System

そういった状況を解消するため、経験豊富なOB・OGの力を借り、学生の不安や疑問に「生の情報」を提供していただくシステムを構築。登録により協力内容を学生が閲覧し、基本的にシステム上で個人情報を開示せず学生からの質問に答えることが可能。

[CANシステムはこちら](#)

CANガイド eーサポート


Career Action Note

CANガイド
協力：ベネッセコーポレーション

▶就活検査チェックページへ
▶Workポートフォリオへ
▶Sound ON

Contents

- 大学生活とは
- 大学での「学び」は今までと違う
- 大学4年間の流れ
- コミュニケーションで世界を広げよう
- やりたいことは何だろう
- 大学での学びとは
- 大学を活用しよう
- 自分の強みと弱みを知ろう

失敗を恐れず挑戦し強みを伸ばす
性格から強みを考える
能力・行動から強みを考える
社会で求められる能力
可能性を伸ばそう
「働く」ということとスキル
世の中について知る
大学生活の目標と行動計画

平成20年8月18日
平成20年度IDE大学セミナー
皆さんへのメッセージ  click!
36

CANガイド e-サポート

大学での「学び」は今までと違う
学びの「変化」の楽しさを発見する場所
100人から100通りの意見があなたを出
COLUMN：自分でも、自分で行動する「生み出し」が重要
詳しくは、CANガイド5ページをご覧ください。

大学での「学び」は今までと違う
CANガイド5ページ 大学での「学び」は今までと違うと読みましょう。
詳しく述べに、以下の質問に答えて、自分の理解度をチェックしてみましょう。

＊「大学での「学び」の楽しさを発見する場所」
質問:高校までの「学び」と大学での「学び」はどのように違うと思いますか。(200文字以内)

＊「100人いれば100通りの考え方があるっていい」
質問:大学で学ぶことの意義や特徴は何でしょうか。(200文字以内)

一歩進む 印刷用紙へ 略歴度チェックページへ

平成23年4月18日 平成23年度山邑大学セミナー
Copyright (C) 2009 新潟大学 キャリアセンター

CANガイド e-サポート

このワークシートを実施した人: 183人

大学生活の目標と行動計画
現在の自分自身を知り、社会と仕事に対する興味・関心を、大学での学び・課外活動などの具体的な行動に結びつけていきましょう。

1年生版

STEP1 まず、大学での学びについてまとめていきます。大学案内やシラバスなどを調べ、自分がこれから学ぶこと、学びたいことを記入しましょう。

大学で学びたいこと

STEP2 現在の自分の興味・関心についてまとめます。社会の気になるキーワードや職種・業界などを記入しましょう。

興味・関心のキーワード	興味ある職種	興味ある業界
▲	▲	▲

STEP3 現在の自分についてまとめてしまいましょう。性格・能力・行動について振り返り、どのような強みがあらかじめ把握しておくことが大切です。

平成23年8月まで実施 平成23年度IDE大学セミナー

性格の強み	能力の強み	現在の強みとなる行動(ターゲット)
-------	-------	-------------------

CANチェック(社会人基礎力診断)

診断中

しばらくお待ちください

Click!

CANチェック(社会人基礎力診断)

業種別診断比較(運輸・通信業)

Point

ZZ

求める基礎力
「前に踏み出す力」、「チームで働く力」、「柔軟性」を求める企業の割合が多い。
[出典:社会人基礎力に関する調査](#)

3つの能力・12の要素

運輸・通信業
卸売・小売業
金融・保険業
建設業
サービス業
製造業

ある。運輸・通信業では、「計画力」、「柔軟性」を求める企業もやや多く見られる。

地
■ 運輸・通信業平均

※印刷する場合は、必ず印刷用レビューまで状態をご確認してから印刷してください。
平成26年度IDE大学セミナー

12の要素
主徳性
働きかけ
実行力
課題発見
計画力
創造力
対応力
柔軟性
情報把握
規律性
ストレスコントロール

3つの能力
前に踏み出す力
チームで働く力
考え方抜く力

*印刷する場合は、必ず印刷用レビューまで状態をご確認してから印刷してください。
平成26年度IDE大学セミナー

CAN series

CANチェック(社会人基礎力診断)

「Advice」 「Point」

職種別診断比較(事務・管理系)

事務・管理系 表示する

求める基礎力

12の能力要素

- 主体性
- 動きかけ力
- 実行力
- 課題発見力
- 計画力
- 創造力
- 発信力
- 継続力
- 柔軟性
- 情報把握力
- 規律性
- ストレスコントロール

3つの能力構成

- 前に踏み出す力
- 考え方力
- チームで働く力

※印刷する場合

「お気に入り登録」

職種別診断比較(事務・管理系)

事務・管理系
企画系
営業系
技術・研究系
販売・サービス系
専門系
金融系
クリエイティブ系
IT系

Point

これは、「チームで働く力」。多くの場合が全順位平均位上位に、「計画力」「継続性」が不足で、全順位平均位比

事務・管理系平均

技能	平均値
前に踏み出す力	55.1
考え方力	62
チームで働く力	57.2

考え方抜く力

※印刷する場合は、必ず右側レビューボックスをご確認、下から印刷してください。
平成23年度IDE大学セミナー

CAN series

ページに戻る

CANチェック(社会人基礎力診断)

履歴一覧

日付	前に踏み出す力	考え方力	チームで働く力
2010/04/01	30	40	10
2010/04/13	10	30	30
2010/04/13	10	20	30
2010/04/13	20	30	20
2010/04/13	20	30	20
2010/04/13	20	30	30
2010/04/13	20	30	30
2010/04/13	100	90	80
2010/04/13	10	10	10
2010/04/13	100	90	80
2010/04/13	100	90	80
2010/04/13	100	90	80
2010/04/13	100	90	80
2010/04/13	100	90	80
2010/04/13	30	30	10
2010/04/13	40	70	20
2010/04/13	100	90	80
2010/04/13	30	40	10

診断結果(3つの能力・12の要素)

2010/03/08 2010/03/26 平均点

能力	2010/03/08	2010/03/26	平均点
前に踏み出す力	30	40	35
考え方力	40	70	55
チームで働く力	10	30	20

診断結果から感じたこと

何今回の結果や先回の結果、自分感じること、力を伸ばすためにやっていこうこと

日付	結果	理由: 感想	行動した力
前に踏み出す力	10	迷惑	→
考え方力	20	迷惑	→
チームで働く力	10	迷惑	→
考え方力	10	迷惑	→
考え方力	10	迷惑	→

これから目標を決めて計画を立てよう!

行動した方法や具体的な行動内容について考えたこと

日付	取り組む方法	具体的な目標や計画
前に踏み出す力	2010/03/08	平成23年度IDE大学セミナー目標
考え方力	2010/03/08	→

トップページに戻る

現住所	ストレスコントロール力
10	40
10	70
20	50
10	70
10	40
10	70
10	70
50	70
10	30
30	70
30	70
50	70
50	70
10	80
20	50
50	70
10	40

CANシステム(Career Assist.Network System)

OB・OG協力依頼情報

OB・OG番号	A00005	更新日:2009.12.23 18:59
卒業年	2007年	
卒業学部・学科名	教育人間科学部	
専攻	販売・サービス系	
企業・団体名	株式会社ホテル新潟	
業種	飲食店宿泊業	
本社所在地	新潟県	
協力可能な項目	所属企業・団体等に関する情報	<p>システムを経由して、お互いのメールアドレス等を公開することなくやりとりできる。</p> <p>私の就職活動中、キャリアセンターに葱づけで来校された際に、アドバイスをもらいました。私も力になりたいと思い、CANシステムに登録しました。</p> <p>これから就職される皆さん、とても過酷な状況にあかれているとは思いますが、出来も隠り質問や相談に応じたいと思いますので、頑張って下さい！</p> <p>サービス第に興味のある方、質問お待ちしています！</p>
学生へのアドバイス	新潟大学のみなさん、こんにちは！”	

平成23年8月18日

メールを書く

新潟大学キャリアセンター
キャリア意識形成支援ツール

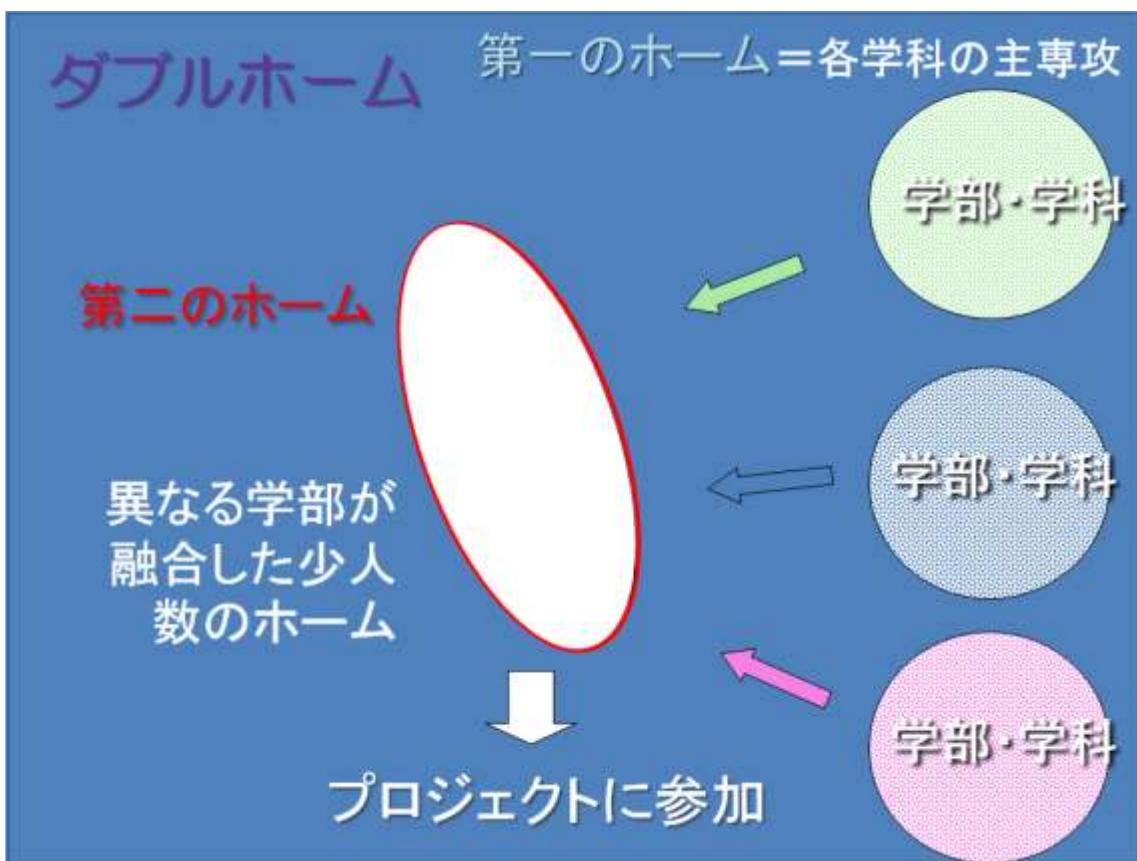
CANシリーズ

目標を持って計画的に行動したい！
自分らしいキャリア
先輩の経験聞きたい！
やるがい
自分の強み弱みって？

CAN series

平成23年度ID-E大学セミナー

44



第二のホームのプロジェクト

■■■ 平成22年度 第二のホーム 各ホームプロジェクト一覧 ■■■

HOME	NAME	COLOR	PROJECT [THE PERSON IN CHARGE]
A	blange	BLUE + ORANGE	キャンパス内企画プロジェクト [社会連携センター教授 松原豊夫先生]
B	pandasmith	BLACK + WHITE	通説・高齢化の進む中山間地で頑張る「小国町森光集落」 [農学部名譽教授 福山利範先生]
D	さんせつと	BLACK + ORANGE	七メサユリ復元活動を通じた村づくり(新潟市板山) [農学部名譽教授 新美芳二先生, 農学部助教 離東生先生]
E	アース・アース(Earth)	WHITE + PURPLE	自然との調和 in 西区 [ホーム自主企画]
F	cuttle	BLACK + SILVER	「白い森」山形県小国町訪問プロジェクト [農学部教授 畠口秀夫先生]
G	暖	ORANGE + YELLOW	新潟大学学生・阿賀町合宿ミニ学術講習会 [農学部教授 植谷智豪先生]
H	TSUBASA	RED + ORANGE	西区 de アート [教育学部教授 近藤フヂエ先生]
I	あい	WHITE + ORANGE	学生と住民との協働・新潟県長岡市板尾表町での種木づくり [工学部教授 西村伸也先生, 工学部准教授 岩佐耕太先生]
J	なごみ	GREEN + WHITE	「白い森」山形県小国町訪問プロジェクト [農学部教授 畠口秀夫先生]



T ホーム

新潟大学のプロジェクトで再生された湿地を使って地域の人々と交流

湿地米しちべえ！



ダブルホームから何が得られるか？

学部を超えた多様な価値観をもつ友人
地域で生きる人々との交流
課題に対処できる能力







「トキの放鳥とキャリア発達」

ふと考えたこと…社会との接続

- ずっとゲージの中で暮らすならいい。それでは外に出たときに死んでしまう。
- 少しずつでも、外の世界(社会、地域)のことに関わっていく必要がある。
- 自分で食べていいけるようにしなければならない。
- 外敵から身を守る方法も修得する必要がある。
- 仲間と行動したり、認めてもらうことで自信をつけることができる。
- キャリア発達と相通ずるのではないか？

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

53



キーワード:連携

- 1. 全学的連携** …機構、キャリアコンサルタント.etc
- 2. 教職連携** …ダブルホーム、チームインターンシップ.etc
- 3. 大学間連携** …東海大学との連携、県内大学連携
産学協働人材育成ネットワーク (JCEN) .etc
- 4. 産(官)学連携** …チームインターンシップ.etc
- 5. 地域連携** …ダブルホーム.etc

平成23年8月18日

平成23年度IDE大学セミナー

54

必要な人財とは？

- 人財
- 人材
- 人在
- 人罪

平成23年8月18日 平成23年度IDE大学セミナー 55



シンポジウム

テーマ

「北海道におけるキャリア教育の進展」

シンポジスト

北海道ハイテクノロジー専門学校	教務部長	蔵崎 美佳
北翔大学 生涯学習システム学部	教授	小室 晴陽
小樽商科大学 教育開発センター	専任教員	辻 義人
北海道大学 高等教育推進機構	准教授	亀野 淳

司会

北海道大学 高等教育推進機構	教授	細川 敏幸
----------------	----	-------

3. シンポジウム

テーマ「北海道におけるキャリア教育の進展」

司会 北海道大学 教授 細川 敏幸

細川：おはようございます。今日も朝早くからおいでいただきましてありがとうございます。

昨日は、道外のキャリア教育ということで、有山先生と西條先生、お二人の先生にしっかりと理念と、きちんとした組織、いろんな先進的な試みをご発表していただきました。

今日は四人の先生方にお願いしております、道内のキャリア教育についてお話をいただきたいと思います。お手元のプログラムの順番で発表をお願いしております。それでは初めに、北海道ハイテクノロジー専門学校教務部長の蔵崎先生にお願いしたいと思います。

蔵崎先生は、実は私の釣り仲間でございまして、御主人が北大の教員をされておりまして、一緒に遊んでいたのですが、こんなところでお願いできることになるとはよもや思いもしませんでした。長い間、専門学校の教育に携わってきておられまして、特に中等教育を終った後の学生さんを対象にしたキャリア教育について、大学以外の専門学校の先生のお話をうかがいたいということでお願いいたしました。

大体、20分くらいの時間を予定しております。では、よろしくお願ひいたします。

3.1 専門学校におけるキャリア教育の取り組み

北海道ハイテクノロジー専門学校 教務部長 蔵崎 美佳

蔵崎：北海道ハイテクノロジー専門学校の教務の蔵崎と申します。本日はこのような場を与えていただきまして、本当にありがとうございます。専門学校としてお招きいただくことは初めてということで、たくさんのご意見をいただいて、勉強の場とさせていただいたら幸いでございます。

本日は、私たち学園の紹介、方針の紹介、そして専門学校の現状、キャリア教育の取り組み、そして、キャリア教育の目指すものということで、発表させていただきます。

「職業人教育」を目指す

まず、私たち北海道ハイテクノロジー専門学校ですけれども、滋慶学園グループ、全国

に 54 校ございます。北海道内には、北海道ハイテクノロジー専門学校を含めまして四校、来年度には二校増えまして、六校になる予定でございます。

昭和 63 年に開校いたしまして、現在在校生が約 1,500 名少しございます。学科に関しましては、こちらにございますように、いわゆる国家資格系、医療系の学科が 8 学科、それ以外の学科が 6 学科ということで、全部で 14 学科ございます。恵庭市恵み野にある専門学校でございます。

私たち滋慶学園グループでは設立当初より、職業教育を通じて社会に貢献すること、これをミッションとしてまいりました。実は、昨年この職業教育を「職業人教育を通じて社会に貢献すること」と言い直しました。これは職業に就くための、つまり就職のノウハウを教えるだけではなく、職業人を作る学校として、再宣言したわけです。このことから、私たちは現在のこの状況、若者の働くことですか、自立することをめぐる課題、つまりニート、フリーターの増加、中途退学者の増加、早期離職の増加という現状、この現状を踏まえまして、専門学校に関しましては、社会的責任、そして社会の期待を担っており、改めてこれを自負している次第でございます。

この職業人教育に関しましては、キャリア教育つまり自立に向かう基本力、また人間として生きていくための人間力が必要ですが、就職もその中に含まれております。このキャリア教育と専門職業教育、いわゆる職業に必要な専門的な知識と技術、この二本立てで考えております。職業人教育の目的は、「働くことを通じて、社会参加意欲を高めて、職業を自ら選択し、そしてその職業に就くための必要な能力を身に付けること」としております。

この職業人教育の柱の一つであります、キャリア教育推進の方針に関しましては、今年一月にございました、文科省の中央教育審議会の答申を踏まえまして、育成する主要能力が定められております。つまり自己理解・自己管理能力、チームとしての人間関係形成・社会形成能力、そして課題対応能力、キャリアプランニング能力、これらの能力を定めまして、体系的なキャリア教育を実践すると明言されております。これを踏まえまして、私たち、これまでやってまいりましたいろいろなノウハウと、更に学園独自の取り組み、これを私たちの方針として行っております。

専門学校生の現状

次に私たち専門学校のおかれている現状です。

教育段階、つまり初等教育、まあ幼児教育、初等教育から始まりまして、高等教育に至るまで、それぞれに応じました発達段階がございます。例えば、家族の中での人間関係形成ですか、良心ですか道徳、または社会に適応すること、社会の制度に適応すること、いろいろな発達段階がございます。

ですけれども、現在、日本におきましては、それらの発達段階での発達の課題が先延ば

しになりながら、小学校から中学校、中学校から高校へと進学している現状がございます。

専門学校におきましては、この育ち残し、例えばコミュニケーションを取ることができない、人間関係を形成することが苦手という育ち残し、いわゆる発達の課題、それをもう先延ばしができないわけです。この先延ばしができない状況で、学生を社会に送り出さなければならないという現状があります。このギャップがあります。このギャップは年々厳しくなってきております。

最近の学生の気質ですけれども、評価とか期待を気にします。特に親の評価ですとか。その競争意識はあるけれども、その原動力って一体何なのだろう。グループに合わせようとする自分がいますけれども、本当の自分を知られたくない自分がいます。また、所属欲求はあるが、居場所を見つけることが苦手です。一から十を想像することが苦手です。例えば、挨拶を指導しようとはしましても、挨拶がなぜ必要なのか、挨拶をしなければどういう弊害が起こるのか、じゃあ挨拶をしたらどんないいことが起こるのか、というようなことを説明しなかったら、なぜというふうに学生は思ってしまいます。

更に、うちの学校に入学してくる学生を見ていますと、様々なケースがあります。目的意識が希薄な場合、何も考えないでとりあえず入学してしまう。勉強は嫌い、学習行動も起こさない。また、とりあえず入学。これは保護者のすすめなどで、いい子ですね。保護者の言うとおりに進学してしまう。いい子として、いい子だから、学習行動を起こしますが、現実の壁にぶつかってしまう、というような現状がございます。

また、一応目的意識がある場合、目的意識はあっても自分と違うものを受け入れることができない、環境に不適応。目標に向けての必要な能力ですとか、そのプロセスを納得していない。つまり高校は何となく卒業できてしまったので、専門学校も何となく学校に来て、教室に来て、座っていれば救急救命士になれると思っているのです。勉強したことがないのです。ですから、何か自分と目標をつなぐ、夢の橋があると思っています。また、目的意識は非常に高いのですが、自信がなくて、がんばりすぎてしまう、という状況もございます。

私たちは1年から4年のカリキュラムを組んでいますけれども、特にこの修業年限の前半部分、入学した前後、直後におきまして、放置しておきますと、この私たちが考えたカリキュラムから外れていってしまう状況がございます。これはつまり、自立に向かう基本力の未熟さと私たちは判断しております。

自己肯定感を積み上げる「フローキャリア教育」

さてこの現状、これを踏まえまして、私たち、どうするべきかということですけれども、もはや私たちが中心としてまいりました挨拶ですかマナー指導だけではどうにもならないことが明白です。ではどうするか。

目的・目標を明確に持つ、そして自己肯定感を積み上げる。小さな課題の達成感を重ね

ていく。そして客観的に自分自身を分析して、自分の位置を確認する。そして、踏みとどまる訓練をはかる。ここにキャリア教育の必要性があります。私たちはこの自己肯定感を積み上げるということに重きを置いて取り組んでおります。

そこで私たちはこのキャリア教育をフローで展開しようとして試みております。つまり入学前、在学中、卒業後と三つの時期で展開しております。この赤丸で示したのは、それぞれのポイント、ポイント、能力促進の機会ともいえるものですけれども、例えば就職や実習に向けての徽章授与式、学外での実習、内定報告会などが能力促進の機会としております。

いわゆるキャリア教育の可視化ということで、私たちは専門の教科では、いつ何の科目をどこまでどのようにということが明確に示されていますけれども、それと同じようにこのキャリア教育に関しましても、いつ何を何のために、どこでどのようにということを明確にすること、この可視化が必要だと考えております。言い換えますと、このカリキュラム表なのですが、場当たり的なキャリア教育ではなく、きちんと見える形にして、カリキュラムとして組むべきだという考え方のもと、このようなカリキュラムを組んでおります。右に三つございますのは、この文科省の答申で挙げられました能力になっております。それを更に細分化したものが左の縦軸に書かれております。右の上の欄に①、②とございますのは、先程も申しました、能力促進の機会となっております。つまりこの何とかの行事ではどんな能力を身に付けること、どんな能力に関して私たち教員は取り組むかというようなことを明確にしております。

また、実際の指導に当たりましては、このフローとしての連動性が大切です。それがなないと学生が疑問に思います。特に社会人を経験して入学した学生は、自分は資格を取りに来たのになぜこんなチームワークだとか、リーダーシップだとか、そんなことやんなきやいけないんだ、というようなことで疑問に思いますけれども、そこで毅然とした態度で、学生にこの必要性を示すという教員の指導力というものが問われます。

このフローのカリキュラムと連動して、私たちが導入したものは、このポートフォリオです。つまりこの自己肯定感、先程申しましたが、自己肯定感というものに非常に重きを置いていますけれども、そのために個人の学習歴を綴っていくものです。つまり、実習、学外での実習に出る前、出た後、そのような実習ですとか、就職に関する行事など、節目節目でのふり返り、そしてできたことを確認して、次の課題を設定すること。そして、自分が体験することを文字にすることによって、経験に落とし込むこと。経験に落とし込んで、それを文章にして、自分と向き合う、自分を分析すること。ここに、自己肯定感の醸成という仕組みを、私たちは作っているつもりでございます。

三つの時期に分けて展開するフローキャリア教育

入学前

さて、先程三つの時期で、このキャリア教育を展開していると申しました。その具体的な例を紹介させていただきます。

まず、入学前です。進路選択の時期ですね。オープンキャンパスでの職業の疑似体験が中心になります。まず勤労観、社会に貢献することは働くこと、働くことで社会に参加しようよということです。そして、先輩の姿ですとか、先輩の話などを聞いて、つまり在校生と触れ合うことによって、自分もああいうふうになりたい、自分もこれになるんだ、あの先輩みたいになりたいと考えます。つまり学ぶための目的、学ぶための目標をここで明確に持ってもらいます。

この職業の選択におきましては、やりたいこととできることが一致することが条件になります。つまり、この高校生に対しまして、やりたいこととできることを一致させるため、つまりできることを増やすために進学するんだということを、進路選択のときにできるだけ意識づけを行っております。その進路を決定する勇気を引き出すこと、このために進学するんだという、決定するための勇気を引き出すことが、私たち教員の役目でもございます。

入学前、進路を決定して、願書を出して合格通知を手にした後、入学式までの間ですけれども、プレカレッジですとか、オリエンテーションで、やはり勤労観、職業観を高めていくことはもちろんですけれども、今できていること、これを学生に問いかけます。自分で進路を決定した、あなた自身がこの進路を決定した、それは自分ができたことなんだということで、それは自分の今後の可能性につながっているんだということを本人に問いかけます。そして、今できていないこと、職業に必要な知識、技術はもちろんですけれども、そのようなできていないことは今後の学習によって身に付けるんだ、という目標設定ですね。こここのところを非常に強く言います。

特に、医療系、国試系の学科に関しましては、国家試験に合格することが就職するための絶対条件になります。ですから、正直申しまして、医療系の学科におきましても、学力選抜を経ないで、入学してくる学生が大半です。つまり、勉強したことがない、という学生は全く、本当に珍しくありません。

そのような学生に対しまして、入学していきなり、解剖学、生理学ですと、当然消化不良を起こしてしまいます。ですから、入学が決まって、入学式までの間のプレカレッジなどで、いろいろな課題学習を行って、学習習慣の必要性などを本人に納得できるように、私たちは仕組んでいます。ですけれども、なかなかこのように理想的にはまだなっていないのは現実です。

入学式前の、入学式に向けてのポートフォリオの一例です。これは学科の特性によりいろいろアレンジしております。一歩一歩この過程を進んできて、歩んできて、今の自分が

ある、自己肯定感ですけれども、○で囲ってありますように、「どう気持ちが変化してきましたか?」、その気持ちの変化ということを非常に大切にしております。そして、自分で決めたんだという、入学に向けて、つまり進学に向けてのこの学ぶ目標、目的をもう一度ここで決意してもらうということになります。

入学後（導入教育時期）

入学してからしばらくの間を導入教育と私たちは呼んでいるのですけれども、この時期は非常に大事な時期と位置付けております。つまり、入学の目的、目標を明確にして、必要な能力、そこに向かうためのプロセス、努力目標を明確化します。毎日勉強しなければならない。保育士になるのですと、「毎日ピアノを練習しなければならない」というような努力目標などを明確化します。そして、現実と向き合います。今の自分とのギャップを知ってもらいます。非常にこれは学生にとって厳しい現実になります。高校生までの自分だったらダメなんだ、この職業に就くためにはこんな厳しい道が待っているんだということを、突きつける形になります。

ですけれども、その突きつけるだけではなく、そこで私たちは支援の約束、つまり教員と学生との信頼関係の構築に重点を置きます。そして、同じ目標を持った仲間づくり、クラスの仲間づくり、そして異質性を受け入れること。今まで育ってきた環境、つまり高等学校はいろいろ違います。自分と違う考え方の仲間、そして自分と違うものも受け入れなければならないんだということを学生に問いかけていきます。

導入教育後

導入教育が終わりまして、本格的な教科過程が展開して、卒業までの間、私たちはキャリア教育としましてはマネジメント力を身に付けることに焦点を当てています。自分自身のセルフマネジメント、そしてチームとしてもマネジメント。そしてプロジェクト遂行のためのマネジメント、目標達成に向けての問題発見力とか考察力。このようなものをキャリア教育として、身に付けることを焦点にしております。

この観点から、グループ学習ですか、グループ制作など多く取り入れておりますけれども、敢えてここでマネジメント力の育成としてのポイントを挙げてみました。テーマ設定と計画ですか、役割分担、途中での振り返り、問題点の抽出、それを課題を設定してどうやって解決するのかということになります。

これは具体的な例になります。情報システム学科2年生の授業と、ある株式会社から依頼されたホームページの作成の企画書です。この企画書を作ること自体がマネジメント力になるのですけれども、この画面では比較的技術的な調整となっています。

これも企画書からなのですけれども、スケジュールという役割分担です。左側に学生A、B、Cと3人の役割分担、8月からこのまま2月までの間で、それぞれの計画ですね。問題点の抽出、検討、もちろんその依頼された会社との打ち合わせ、企画書、修正なども含め

まして、いわゆるプロジェクトをマネジメントの分類になりますけれども、このような具体的なものとしては、取り組みを行っております。このような企画書、もちろん不十分な場合は教員の方で再度指導、やり直しを教育するということになります。

これは、模擬試験に向けてとありますけれども、いわゆる医療系の学科、厚生労働大臣指定学科、看護学科他7学科ございます。国家試験に向けての取り組み、これはキャリア教育じゃないんじゃないの？と思われる先生方もいらっしゃるかもわかりませんけれども、セルフマネジメントとして、私たちは位置づけております。今まで勉強したことがない学生ですから、ただ単に模擬試験とか、補講とかをくり返すと、なかなか成果は上がりません。やはり自分の学習した計画、自分が計画した学習に関して、どのぐらい実行できているか、できていなかつたことは何か、次の模擬試験までの学習計画、次の模擬試験の目標点数などを、いわゆる補習ですとか補講以外に、セルフマネジメントとして位置づけて、振り返りを行っております。

また、ここには出ておりませんけれども、グループ学習ですね。チームとして、次の何月の模擬試験には、チームの平均点を何点にする。秋にはチーム全体で何割、もちろん全員合格を目指すわけですけれども、そのグループを作って、チームとして取り組んでいる学科がほとんどです。

キャリア教育で「やめない」学生を

キャリア教育の考え方

では、本校におけるキャリア教育の考え方です。

まず、学生「1人1人と向きあう」こと。1人1人が違う発達段階を持っていて、違うキャリアプランがあるはずです。学生1人1人と向きあい、その教員1人1人が各学生のキャリアプラン構築にかかわる覚悟をもつこと。学生の可能性をあきらめないで、教育する覚悟をもつこと。

そして、自己肯定感醸成のために、能動的評価を行うこと。これは学内で私が使っている言葉なのですから、できたところを認めてあげる評価、できていないところをチェックしていくだけじゃなくて、できているところを認めてあげる評価をしようよということで行っております。どちらかというとやはり（受動的評価と言っているのですけれども）、できていないところをチェックする評価に偏りがちですので、できているところを伸ばして、できているところを認めてあげる。そして、自信につなげて、その学生の能力を最大限に引き出そうという評価であります。

これらを教職員の研修などで、（担任研修、カウンセリング研修などありますけれども）徹底します。これは、いくら例えば滋慶学園グループの総長が言ったことであっても、誰が言ったことであってもですね、教員1人1人に徹底されなければ意味がないので、この研修に非常に力を入れております。

キャリア教育の目指すもの

キャリア教育の目指すものです。

中途退学に関しましては、職業キャリアの危機です。ご承知のように、中途退学になってしまいすると、その後、ニート・フリーターになる可能性が高くなります。ですから、私たちはこのキャリア教育の目指すものとして、誰もやめない学校を目指しております。ニート・フリーターを出してはいけないということは、私たち学校の合言葉になっております。

また、進路変更委員会ですか、学生相談室などもありまして、学園グループ内の転校、転科を検討したりですか、その学生ができるのかやらないのかを判断する、またはいろいろな発達の問題などがある場合には、適切な時期に適切なサポートを行うなどを検討するために、学生相談室との連携も非常に活発です。

2つ目に目指すものは、卒業後1年以内、（今はとりあえずこうしているのですけれども）つまり早期の離職者ゼロです。それぞれの立ち位置で、やりがい感を持って、社会で働くことができる、社会で輝ける人材、そのような人材を作る、ということが私たちの目的ですので、もし自己肯定感を重ねて、自信をもって、やりがい感をもって、社会に送り出すつもりでも、早期離職となってしまいますと、それは私たちのこの教育に問題があるということで、見直さなければならない。ですので、早期の離職者ゼロを目指しております。

これは今年の卒業式直前のポートフォリオですけれども、入学のときの自分から振りかえって、自分は今「やりたいことと目標がしっかりとある」「周りも見られるようになった」ですか、非常にこの自己肯定感、そして自分への自信とこれからの意欲を垣間見ることができます。

このようにキャリア教育を推進していくまして、私たちは国家試験予備校でも就職予備校でもないわけですから、誰も辞めない学校、そして、早期離職者がゼロの学校を目指す所存でございます。

レンガ色の部分が、私たちの校舎全景になっております。ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

細川：どうもありがとうございました。

多分、ここにご出席の皆さん方もですね、専門学校で何が行われているかというのは初めてお聞きになったと思います。昨年、この大学セミナーに参加された先生は、金沢工業大学のご発表を覚えておられると思いますが、それとほぼ同じことをやっているわけです。

ということで、新しい情報だと思いますが、いろんなことをおうかがいしたいと思います。会場の方から、お一人かお二人、ご質問をうけたいと思います。どなたでも、ご質問

がございましたら、お手をあげてください。

はい、どうぞ。

武藤：北海道大学キャリアセンターの武藤と申します。どうもありがとうございました。
一つ教えていただきたいことがあるのですが、各先生方、科目を担当している先生方に、
このキャリア教育の目的意識を共有していただく努力というのは、大変されているという
ことが伝わってきたのですが、正課科目内の教育内容とのすり合わせというのは、何か特
別にされていることがありましたら教えてください。

藏崎：はい。科目の内容との具体的な取り組みとしては、先程の情報システム学科のホ
ームページを作るというのは、あれは科目ですので、科目といいますか、そういう授業で
すので、その授業の中で、授業を担当している教員も、このキャリア教育の視点から、い
わゆるコンピュータ上のテクニック以外に、このキャリア教育の視点からということで取
り入れております。

細川：私の方からちょっとおうかがいしたいのですけれども、どれぐらいの職員数でや
っておられるか、1学年 400 名ぐらいですか、学生さんの数は。

藏崎：そうです。400 名から 500 名。1 年制の学科から 4 年制の学科までありますので、
様々なのですけれども、入学生は 500 名少しです。

細川：全体で 1,500 名の学生さんを、どれぐらいの教員数で教えておられますか。

藏崎：専任教員が 60 名ほどです。あとは非常勤の先生方になります。

細川：どうもありがとうございました。他にどなたかご質問ありますでしょうか。
最後にですね、4 人の先生方のご発表終わった後に、20 分ぐらい時間を取りまして、前
に出ていただいて、改めていろんな質問をしたいと考えておりますので、そのときにでも
またご質問をお願いいたしたいと思います。どうもありがとうございました。

藏崎：ありがとうございました。

専門学校における キャリア教育の取り組み

平成23年8月19日（金）

北海道ハイテクノロジー専門学校
教務 蔵崎美佳

発表内容

- 学園と方針の紹介
- 専門学校の現状
- キャリア教育の取り組み
- キャリア教育の目指すもの

北海道ハイテクノロジー専門学校

昭和63年開校、平成23年度在校生数約1500名

- バイオテクノロジー学科(3年制・4年制)
- メディカルシステム学科、診療情報管理士専攻科
- 情報システム学科
- 子ども・こころ学科
- スポーツ学科
- キャリアデザイン・コミュニケーション学科
- 視能訓練士学科
- 看護学科
- 救急救命士学科
- 臨床工学技士学科
- 歯科衛生士学科
- 柔道整復師学科昼間部、夜間部
- 鍼灸学科昼間部、夜間部
- 義肢装具士学科

滋慶学園グループ
全国54校

滋慶学園グループのミッション

「職業人教育を通じて
社会に貢献すること」

- 若者の「働くこと」「自立すること」をめぐる課題
 - ①ニート・フリーターの増加
 - ②中途退学者の増加
 - ③早期離職
- 専門学校に対する再評価と期待、社会的責任

職業人教育＝ キャリア教育 (自立に向かう基本力) ＋ 専門職業教育 (専門的な知識・技術)

目的

勤労観、職業観を高め、職業を選択し
必要な能力を身につけること。

キャリア教育推進の方針

～文部科学省 中央教育審議会答申より～

育成する主要能力を定めての
体系的キャリア教育

- ・自己理解・自己管理能力
- ・人間関係形成・社会形成能力
- ・課題対応能力、キャリアプランニング能力

+

学園独自の蓄積と取り組み

私達の置かれている状況は、

教育段階

初等教育

・・・

高等教育

(専門学校教育)

発達段階

家族関係・・・

良心・道徳・・・

社会人として・・・

「育ち残し（発達の課題）」の
先延ばしができない

近年の専門学校生気質

- 評価・期待を気にする
- 競争意識はあるが、その原動力は？
- グループに合わせようとする自分
- 本当の自分を知られたくない自分
- 所属欲求はあるが居場所がない
- 1から10を想像することが苦手

様々なケース

～目的意識希薄な場合～

① なんとなく入学

モチベーション低く、本当は勉強嫌い。

自信もない。学習行動なし。

② とりあえず入学

保護者のすすめなどで。

学習行動おこす場合もあるが、現実の壁にぶつかる。

様々なケース

～一応、目的意識がある場合～

① 環境不適応

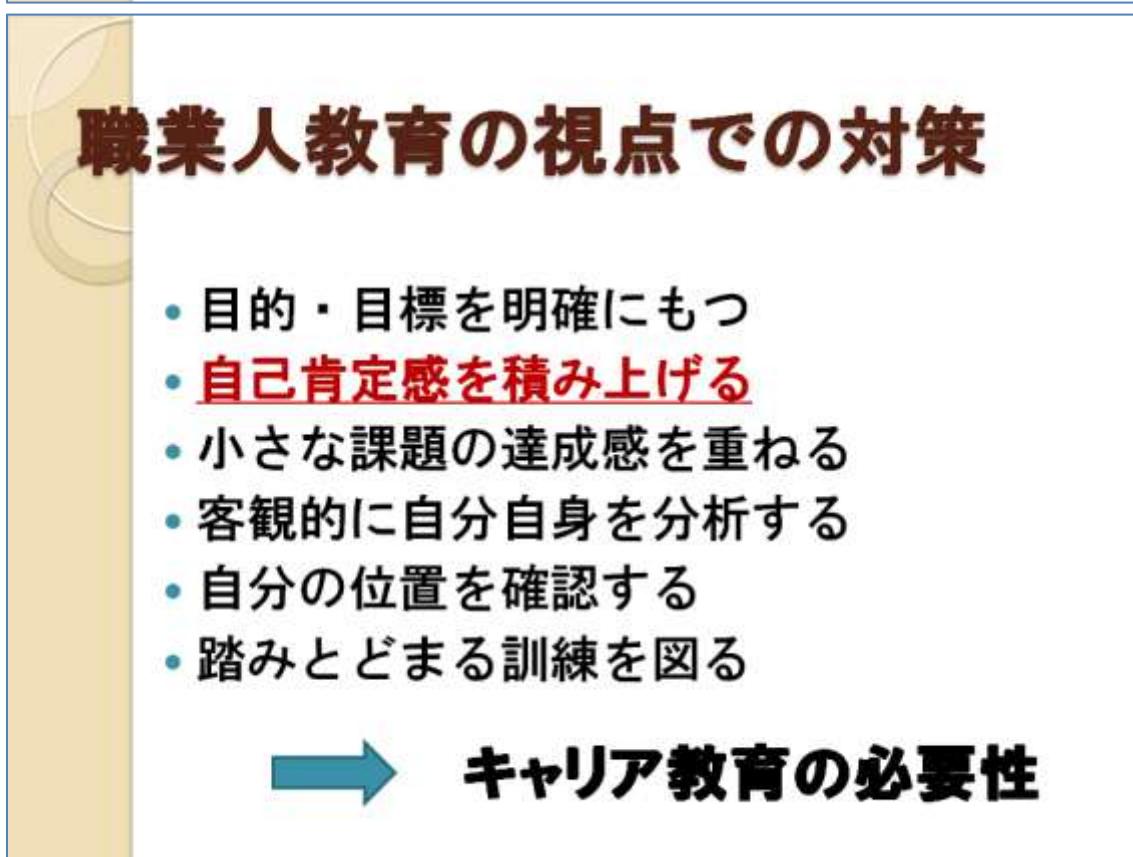
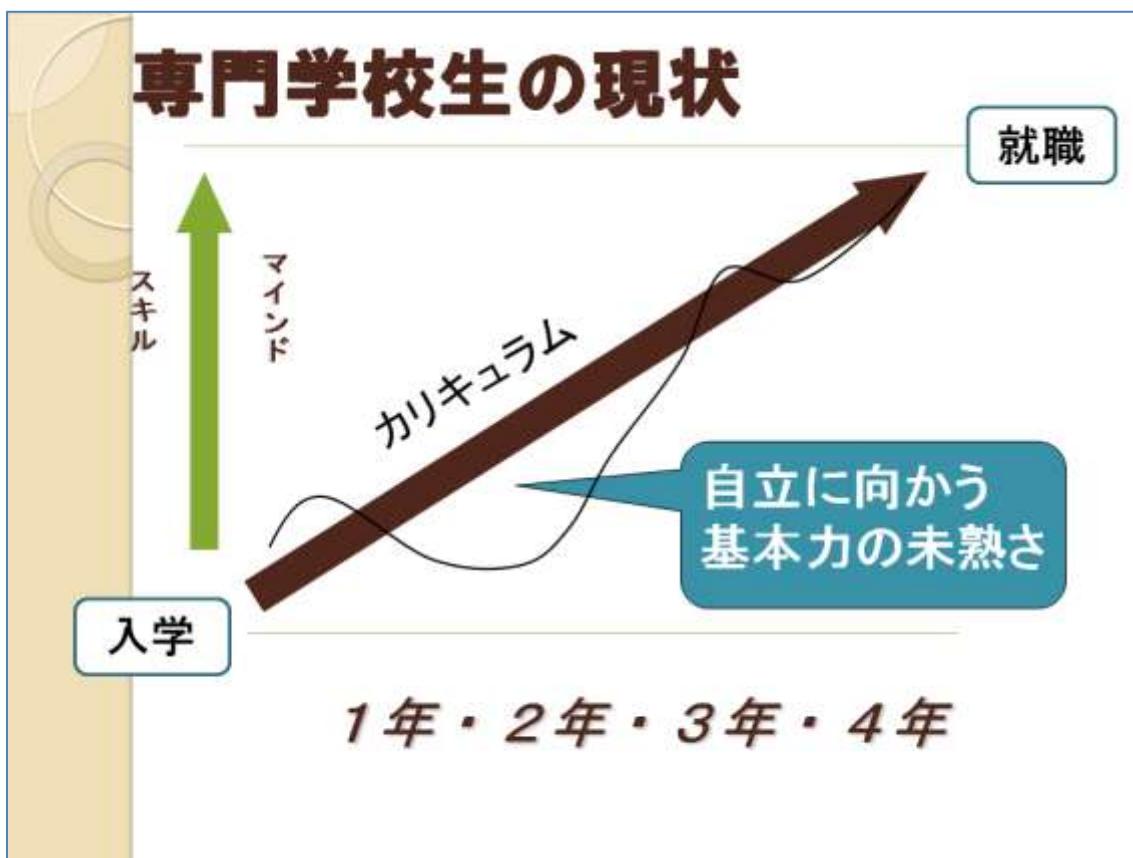
② 目標に向けてのプロセス、

必要な能力を納得していない

・・自分と目標をつなぐ

夢の橋がある・・

③ 自信がなく、自己否定



フローキャリア教育 ～3つの時期で展開～

入学前

在学中

卒業後

入学式

卒業式

能力促進の機会
(徽章授与式、学外実習、内定報告会、他)

キャリア教育の可視化

フローキャリア教育カリキュラム表 (部分)

分類	キャリア教育の課題	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
対自分 セルフマネジメント	あいさつ 身構え・氣構え・心構え 自己・自立自信 責任感 規範を守る 時間管理 根拠性 モチベーションコントロール 自己啓発 目的意識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
対他人 チームマネジメント	コーディネーション力 協調性 コミュニケーション(技術) サービス精神 ベンチャースピリット 廣告宣伝技術 チームワーク リーダーシップフェローシップ フォローリーシップ オウンセリングマインド ホスピタリティ プレゼンテーション ネゴシエーション	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

自己理解・
自己管理能力

学習歴(能力
促進の機会)

人間関係形成・
社会形成能力

課題対応能力・
キャリアプランニング
能力

文部科学省答申

ポートフォリオ導入

個人の学習歴を綴ってゆくもの

- ・実習、行事など節目での振り返り
 - ・できたことの確認、次の課題へ
 - ・体験を文字にする → 経験に
 - ・自分と向きあう
- **自己肯定感醸成**

入学前（進路選択）

～オープンキャンパスでの職業の擬似体験～

- ① 勤労観 → 働くことを通じた自己実現、社会への貢献
- ② 職業観 → 職業の意義
- ③ 「やりたいこと」と「できること」を一致させるために学ぶ（進学する）

基盤となる意識の形成を促し、進路を決定する勇気を引き出すこと

入学前（進路決定後） ～入学式まで

～プレカレッジ、オリエンテーション～

- ① 勤労観、職業観を高めること
- ② 今できていること・・進路決定
→今後の可能性（自己肯定）
- ③ 今できていないこと
→今後の学習（目標設定）
・・国試に向けてなど

例

入学式に向けての決意シート

記入日 平成23年4月 日

学科 氏名

さあ、いよいよスタートです。これまでの過程を振り返りましょう。

見学会参加、出願を決めた時、合格通知を手にした時、プレカレッジ、1日入学・・・いろいろな場面で **どう気持ちが変化してきましたか？**

入学に向けて学習面、生活面で準備したこと書いてみましょう。

そして、入学式の日に向けての決意を書きま

各学科特性により
アレンジ

入学後～導入教育時期

目的、目標、必要な能力、
プロセス、努力目標などの明確化

現実と向き合い、今の自分との
ギャップを知る（覚悟）

- ・支援の約束～教員との信頼関係構築
- ・仲間作りと異質性を受け入れること

導入教育後（教科課程展開） ～卒業まで

マネジメント力を身につけることに焦点

- ① セルフマネジメント力
 - ・・・自己管理
- ② チーム協働のマネジメント力
 - ・・・チームワーク
- ③ プロジェクト遂行のマネジメント力
 - ・・・目標達成に向けての
問題発見力、考察力

例

グループ研究・制作

マネジメント力育成としてのポイント

- テーマ設定と計画、役割分担
- 途中での振り返り
- できていることの確認
- 問題点の抽出、原因の分析
- 次の課題設定
- それをどう解決するか？

例

階層リスト(確認事項)

情報システム学科2年
「株式会社AのHP作成」
企画書より

会社概要: 社名・代表・役員・所在地・TEL・FAX・E-MAIL・会社設立・資本金・社員数・取引銀行・加入団体等・主要取引先を記載。

メールフォーム表示

Flash画像使用: 画像4枚使用
画像と文字を交互に表示

挨拶

内容

D日型履歴表

D日型着席

車庫付ガーポート

平野

調製宿泊

お問い合わせ

各々の説明と写真を表示
クリックすると別ページを表示

例 スケジュール／役割分担

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
全体	打ち合わせ、提案	企画書提出、打ち合わせ（中旬）	打ち合わせ	中間プレゼン（初旬） 問題点の抽出・検討	修正	修正版提出 打ち合わせ	最終プレゼン（中旬）
学生A		HP作成					
学生B		Flash作成					
学生C	A社との連絡	企画書まとめ	経過報告 随時作成				報告書まとめ

**情報システム学科2年
「株式会社AのHP作成」
企画書より**

プロジェクトマネジメント

模擬試験に向けての学習 振り返りシート

例

記入日 月 日 氏名

- 前回の模試のあと、計画した学習スケジュールに対してどのくらい実行できましたか？
0—20—40—60—80—100%
- できたことを具体的にあげてください。
- 反省点を具体的に上げて下さい。
- 次回の模試までの学習計画を書いてください。
- 次回の目標点数 点

**厚生労働大臣指定学科
(看護学科他7学科)
国家試験に向けての取り組み**

セルフマネジメント

本校における キャリア教育の考え方

- ① 学生1人1人と向きあうこと
- ② 教員1人1人が各学生の
キャリアプラン構築にかかる覚悟
- ③ 自己肯定感醸成のため
受動的評価＜能動的評価

(教職員カウンセリング研修、
担任研修などで徹底)

キャリア教育のめざすもの1

- ・中途退学＝職業キャリアの危機

誰もやめない学校

→ ニート・フリーターを出して
はならない！！

- ・進路変更委員会、学生相談室など

キャリア教育のめざすもの2

早期（卒業後1年以内） 離職者ゼロ

それぞれの立ち位置で
「やりがい」感のもと、
社会で輝くこと

入学から現在までの振り返り～入学時と現在の自分の違いを振り返ろう～

卒業式直前の ポートフォリオ

学籍番号
名前

『入学時の自分』

- ・困っている人がいても声をかけられなかった。
- ・只能種たけにこだわって、業務内容に興味がなかった。
- ・やりたいことがまだ多くなった。
- ・具体的な目標がなかった。

自己肯定感

+

自信と意欲

『現在の自分』

- ・周囲見知りではない人にも声をかけられるようになりました。
- ・実習の中で沢山の業務をおぼえることによって興味をもつて、もっとやりたいと思ふようになれた。
- ・相手の求めていることを答えるようになれた。
- ・やりたいことと目標がしりあつた。

『変わったところは何だろう』

- ・自分のことだけじゃなくて周りも見れるようになれた。
- ・自分の考えを大事にされるようになれた。



3.2 社会人の学び直し教育と学生の就業力育成事業の取り組み

北翔大学 生涯学習システム学部 教授 小室 晴陽

細川：それでは続きまして、今度は私立大学で、キャリア教育を一生懸命やっておられます、北翔大学から小室先生、よろしくお願ひいたします。

小室：皆様、おはようございます。北翔大学の小室晴陽と申します。どうぞよろしくお願いします。時間も限られておりますので、早速ですけども、報告の方、させていただきたいと思います。

本日は二つの具体的な事例報告でございます。北翔大学の、私が所属しておりますのは「生涯学習システム学部」というところでございますけれども、学部の取り組みとして、平成19年から21年の三年間、「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業」という、文科省から採択された委託事業でございますけれども、その取り組みと、それから昨年から始めて現在も取り組んでおりますけれども、「大学生のための就業力育成支援事業」と、これも私が所属しております生涯学習システム学部での取り組みということになりますが、その二つの具体的な事例の報告をさせていただきたいと思います。

北翔大学について簡単にご説明させていただきますと、北翔大学は、キャンパスは江別市の文京台、JRの大麻駅を降りて、15分程歩いたところにある大学でございます。大学とそれから短期大学部がございます。大学の方は福祉系の学部、それからスポーツ系の学部、そして私が所属しております生涯学習システム学部がございます。

この生涯学習システム学部には、芸術メディア学科、デザインですとか音楽ですとか教える学科、学習コーチング学科、小学校あるいは幼稚園の教員養成系の学科でございますけれども、その二つがある学部がございまして、私自身は芸術メディア学科で、インテリアとか建築のデザインを教えております。この学部での二つの取り組みについての具体的な紹介ということになります。

まず、既に終わったものでございますけれども、「社会人の学び直しニーズ対応推進事業」、社会人教育のキャリア教育ではあるんですけども、そこでの具体的な取り組みは学生のキャリア教育にもある程度活かされるなという点もあると思いますので、本日ご紹介させていただきます。後半では、「学生のための就業力育成支援事業」ということで、これも文部科学省の方から採択されて、予算化されて、現在取り組んでおるものでありますけれども、それをご報告させていただきます。

社会人の学び直しニーズ対応推進事業

ではまず、「社会人の学び直し教育」ということでございますけれども、これは平成19

年当時の政府が、再チャレンジ支援ということで、様々な施策を行っておりましたけれども、その中で、全国の大学の資産を使いまして、社会人教育をしようということで、事業計画を募って、採択されたものに予算をつけるというものでございまして、補助事業といいますか、一応委託事業という形をとったものでございました。年度当初、平成 19 年は 300 件強の応募がありまして、採択が 126 ということで、私どもの提案もこの中に入って、実施を行ったというものでございます。

説明技術のためのセミナー

プログラムのタイトルは「職能団体連携によるデザインプレゼンテーション、ビジネススキル向上プログラム」というものでございまして、この「職能団体連携」というところは、北海道建築士会、北海道建築士会の札幌支部と連携しまして、建築部門におけるデザイン教育とか、それから説明技術の教育ですとか、そういったプレゼン技術についての講習会とセミナーということでございます。

少しは特徴的かなと思いましたのは、建築部門でということではあるのですけれども、プレゼンテーション、そしてそのビジネススキルというのも入っているのですけれども、説明技術ですね、客先であるいは何かの会合でプレゼンテーションするときの、効果的な表現の仕方ですか、そういうものを盛り込んでいるということ。それから設計技術について説明するというよりも、できあがったプラン、あるいは計画案についていかにわかりやすく表現するか、そういう意味でのデザインプレゼンテーションというところに特化したものでございます。

外部団体との連携

具体的には外部との連携ということで、北海道建築士会の札幌支部さんとの連携は具体的には、何か技術の提供をしていただいたというわけではなくて、後にご説明いたします、CPD 制度というのがございます。これは北海道建築士会に所属している建築士の方が受けられる特典ではあるのですけれども、継続的な学習をする、講習会に行く、講演会に聞く、という度にですね、ポイント制のようになっております。手帳を持っていまして、そこに何単位という形でポイントが増えていく、一年間の学習歴を、例えば何かの場で公表する、客先で自分の継続的な学習の状況を示す、あるいは何か先行建築制度の中でそういう中に入り込んでいけるとか、そういう特典があります。受講生の中に建築士の方がいた場合には、ポイントを与えると。で、しかし建築士会に入っていない方についても、建築士会が認めているプログラムですよという証明書を発行して、例えば就職活動のときに証明書を企業で見せるという形で履修証明をしようと、そこが一つポイントでございます。具体的な技術提供ではなくて、CPD 制度を活用させていただいたところが連携の内容です。

もう一つ、具体的な会社名になってしまいますけれども、キャリアバンク株式会社、人材総合サービス業を行っております、道内大手の会社でございますけども、そこではビジ

ネススキル部分についての具体的なカリキュラムについて一部対応していただいたという
ものでございます。

幅広い対象者

受講の対象者は、在職者の方、それから求職者の方、それから若年無業者層です。これは文科省が、その事業対策の募集要項の中に入れておったものですから、採択する関係上、どうしてもそのキーワードを入れておいたわけです。実際のところ、いわゆるニート、フリーターとかいわれる方は、（アルバイトしている方は受講者の中に結構いらっしゃいましたけども、ニートと定義される方については数名それらしい方はいらっしゃいましたけども）受講者には多くはなかったということでございます。

三年間の中で数多くの講座、イベントそれから体験セミナーを実施しまして、実受講者が 200 名、複数の講座を複数回履修されておりますので、延べの受講者数としては 670 名強でした。イベントの方にも 300 名強の方が参加していただいたというような取り組みでございます。

ユニット制でさまざまなニーズに対応

一応、最初は様々な階層の方を想定しておりましたので、ユニット制にしました。それぞれの専門教育、CAD/CG 系の教育、ビジネススキル系、それから CAD の図面作成の方ですね、それから具体的な就職活動をしている方には就職支援、そして本当に異分野からこられた方については少し基礎学力の充実というものを設けまして、全て受講される方、あるいは一部だけでいいという形の選択性のカリキュラムにしました。

具体的な CAD/CG 関係のカリキュラム、ビジネス系、就職支援、CAD 系でございます。

三年間の取り組みをしましたので、毎年見直しまして、この一覧表が最終年度の表でございます。ユニット制にしておるんですけども、コースとしてはこれぐらいのニーズに分かれそうだなどということで、6 つのコースに分けました。全部受けるコース、あるいはコンピュータ系の建築については特化していないけれども、デジタルスキルについてはある程度基礎力を身に付けたいという方、それから CG 系のベースを学びたい等と分けて、そして複数の講座を取れるような形にして、コース毎に分けてというふうにしております。

文科省からの予算もいただいたわけですけども、コースの受講料も設定しました。札幌市内いろいろ調べましたけれども、一部の CAD コースを除いて、こういったコースは民間でもあまり実施されていないようでした。もしも東京圏で受講すると、おそらく一桁上がるくらいの数字ということになります。2 万、3 万というような設定をさせていただいて、受講料収入と文科省からの予算で運営しました。

具体的には、三日間、四日間から十日間ほど、一日大体三時間ぐらいのコースでございます。ほぼ夜間実施いたしました。そして土日も実施しております。

有名ソフトウェアで実用的に

具体的などんな中身かということになるのですけども、一例をご紹介させていただきます。こういったソフトもよくお使いの方もいらっしゃると思うのですが、例えば画像処理系のソフトを使って住宅の、外観のリフォームをしましょうというようなとき。実際の画像から張り替える。ただ陰影ですか、外壁の目地の寸法ですか、そういったところはちゃんと建材に合わせて表現する方法です。市販のマニュアル本、Photoshop、映像処理系のソフト Photoshop、たくさんのが販売されておりますけども、こういった処理についてはあまり表現された書籍はありませんでしたので、ほとんどが自前でオリジナルでこういったテキストを作りました。

これも Photoshop の機能で Vanishing Point (ひょっとすると、この会場にお越しの皆さまの中にもこういった機能をお使いの方もいるかもしれません)。Photoshop の中では二次元の画像処理ソフトなのですが、三次元的な処理ができる面白い機能なのですけども、こういったものも紹介しました。この辺も市販のマニュアルじゃなかなか載っていないけれども、実は結構面白いというものです。こういったものも紹介したわけでございます。

それから三年前に始めたときに、日本で普及し始めた Google SketchUp という三次元のフリーのソフトがございます。有償版もございまして、今はかなりの方が使っているのですけども、三年前はまだそう普及していない段階でした。こういったものもいち早く取り入れて、講座の中で実施しました。完成形で言いますと、このようなことでございます。

受講しやすさへの配慮にリピーターも

実際、受講された方（三年間で 200 名の方が受講されましたけども）の属性を見ますと、女性の方が三分の二です。特に 30 代、40 代の女性の方が多いということで、非常に熱心に受講されておりました。三年間、ほぼ似たような内容を少しずつバージョンアップしながら展開したのですけども、リピーターの方もいらっしゃったということでございます。全体を見たときに、30 代の女性の方と 40 代の女性の方で、半分近くを占め、女性の方が全体の三分の二を占めるということでございました。

それから、男性女性に分けた、有職者か未就業の方かですが、実際に仕事を持っている方が男性の場合は三分の二、女性の方の場合が半分で、正規の方と求職中の方、女性には多かったというような属性でございます。

平日の夜間と土日の開講ということで、開講場所も、（私どものキャンパスは江別市にあるのですけれども）サテライトの建物を南一条の西 22 丁目に持っておりますので、そこと、ビジネススキル系についてはキャリアバンクさんの建物で実施しました。これが講座の風景です。

社会的通用制の確保

ここが一つのポイントかなというふうに思うんですが、先程も紹介させていただいた、履修証明の発行です。私立大学が運営するセミナーへの参加ですので、そこを修了したことが一体どんな価値があるのか、ということになるわけです。やはり社会人向けですので、履修したもののが社会的な通用性の確保ということが一つのポイントになろうかと思います。

そこで先程申し上げました、CPD制度という建築士会が行っている、継続能力開発制度というものに準拠した形で、講座を実施して、そちらの認定も受けました。建築士の方についてはこういったポイント制になるということです。建築士じゃない方たち（7割くらいの方は建築士じゃない方が受講されています）には、建築士会のCPD制度に認定されていますよという証明書を独自に札幌市会の支部長名で発行していただいている。もし就職活動のときに「どういった講座なんですか？」ということになったときに、建築士会の札幌支部が認定していますというものを見せる形で、発行していただいたということでございます。

このポイント制度についてはですね、まだ私ども行ってはいないのですけども、学生向けのキャリア教育で、学生に何とか継続、学習を継続させたいときに、ポイントサービスのような制度（講演会を聞くと何ポイントとか、講習会に出ると何ポイントとか、そういったこと）も行ってみると、ひょっとすると学生は楽しみながら、継続的な学習を続けるかな。なんていうふうに思っております。

それから大学独自の修了証書についても学長名義で発行いたしました。

社会人にも魅力的な最新情報

講座以外に講演会も実施しました。社会人の方ですので、できるだけ最新情報の提供を交えませんと、内容が基礎的なものばかりですと、もう出席しないと、いうふうにすぐなります。できるだけ最新情報の提供をということで、セミナーもいろいろな講演会を実施したり、体験セミナー（これはヘッドマウントディスプレイを持ってきて、建築の空間の中をこういろいろ体験するという、かなり最新のものです）を東京から関係の方に来ていただいて実施いたしました。

評価とフィードバックで改善

社会人の学び直し教育についての取り組みのまとめといったしましては、CPD制度を発行した（履修証明をした）ということが挙げられます。それからできるだけその最新バージョンを用いて、最新の情報を紹介することがやはり社会人のセミナーには不可欠と思いました。

外部評価委員会を設けまして、様々な意見をいただいております。それから受講生アンケートを、毎回実施いたしました。これは、一回大体三時間の授業、講習会です。毎回そ

の授業の内容に合わせて「今日の授業どうでしたか?」「この点はわかりましたか?」「こういう操作についてはわかりましたか?」ということを聞きました。それをフィードバックしました。これは非常に効果的であったというふうに思います。

それから最終的にはフォローアップ講座ということで、受講された方に「復習講座をするとしたら、どういった内容が希望しますか?」というアンケートを取りました。それを参考にしてフォローアップ講座を実施いたしました。

課題

課題として見えてきたものを何点かご紹介いたします。社会人向けの、特にパソコンのオペレーション教育の内容は非常に『生もの』でして、今年は使えても来年はもう使えないとか、折角作った教材がもう役に立たなくなるとか、そういうことがあります。こういった短いサイクルで変わる教育内容については大学教員が慣れていないなと思いました。今回実施した内容の大体4割ぐらいの講座は、本学の専任教員が実施しまして、残り6割は外部の講師にお願いしました。

それからこの毎回アンケートは非常に有効であったと思います。ただし、毎回何を行うかということを明確に決めなければ、アンケート内容と齟齬があります。そういったことですとか、理解状況のチェックリストの準備（これも非常に有効だったのですけども）、それからその評価。担当した講師も毎回講座が終わった後、どういう評価かなという気がになります。私も複数講座担当しましたけども、満足した、やや満足、不満足とかですね、非常に気になります。アンケートに対する教員の理解を得るというのも、なかなか難しいのかなというふうに思いましたが、毎回アンケートというのは非常に有効だと思っております。

大学生のための就業力育成支援事業

さて、時間もありませんので、次に「大学生のための就業力育成支援事業」として現在取り組んでいるものをお紹介させていただきたいと思います。

昨年度から取り組んでいるものでございますが、「大学生のための就業力育成支援事業」につきましては、文部科学省が昨年から、採択制で公募をしたものでございますけれども、昨年は441件の申請で180件の事業の採択ということがありました。昨年から始まりまして、5年間の継続事業ということでございますが、（3年目に見直しをすると言っておりますので、5年間継続を保障するものではないというふうに言っているのですが）3年間はどうやら続きそうだなというものです。

先程の社会人の学び直し教育が終了した後、翌年採択されまして、今度は大学生のためのキャリア教育に取り組んでいるところでございます。

こういった文科省の事業の目的は、至る所でご指摘いただいていると思います。もちろ

ん大学改革ですか、教育改革、それから教員の意識改革、それから大学内の有機的な連携、他大学や地域とのつながり、そういうキーワードが、こういった会合なり、書類を見ても多々出てくるかなというふうに思います。先日の、8月の8日に、就業力育成支援事業の東日本地域会議が亜細亜大学でございました。22の大学が参加しまして、文部科学省の担当官も出席されてご挨拶をしていましたけども、この辺のキーワードが、他の委員のご挨拶の中にも複数回出てきておりました。意識改革（私自身もなかなか意識改革できないところなのですけども）をせざるを得ない時代だなと再度感じたところです。

社会人基礎力養成科目を新設

さて、我々が現在取り組んでおります、学生のための就業力育成支援事業のタイトルは、「産公学連携による実学融合教育の実践」でございます。「公」の字は、商工会議所ですか、それから公的な職業紹介センターですか、そういったところをイメージしております。具体的にはジョブカフェ北海道さんですとか、それから江別市の商工会議所等々と連携して、いろいろ意見をいただいて、プログラムの中身を考えて、進めているところでございます。

具体的には科目として、二科目を既存の科目の中に追加いたしました。社会人基礎力に関する科目を今年から実施しております。それから課題解決型のインターンシップ、あるいはあるオフィスに見立てた、デモンストレーションルームを作りました、そういったところでの演習などを実施しているところでございます。こういったインターンを作りました、実施いたしております。

五年間の計画ということで、一応五年間の計画で実施しておるのでけれども、今のところ、三年目（来年ですね）に事業の見直しということになりますので、成果を上げるべく取り組んでいるところでございます。

講演会や講座、設備も充実

具体的な中身は再度の説明になってしまって恐縮ですけども、就業力育成のための基礎科目の新設ということで、二科目、社会人基礎力Ⅰ、社会人基礎力Ⅱ、二年次の学生を対象としたものを開講いたしました。学部の選択科目として、今年度から開講いたしました。

それから実務家によります講演会、現場の見学会、資格の取得に関するような短期の講座、それからデモンストレーションルーム等々でございます。講演会については昨年度三つ、それから今年も二つということで、講演会を実施いたしておるところでございます。それから各種の資格の取得講座についても、昨年から六つ、実施しておるところでございます。

こういった講座を通じてここの講座（資格取得講座）でも、毎回アンケートを取っております。この中で出てきたことは、我々が普段実施している教育内容についての見直しにも関わる内容だなというふうにつくづく思っております。例えば学生は、本来はこういう

内容は授業の中でやってほしいとか、こういうことは先生教えてくれなかつたなど（外部の講師にも担当していただいておりますので）学生の意見には、実際の我々が運営しているカリキュラムの方にも非常に参考になる意見が多々ありました。

時間がございません。これがデモンストレーションルームです。こういった事務室に見立てた部屋を作ったところでございます。

学生のモチベーションアップが課題

最後にまとめと工夫点ということで、報告させていただきますと、二科目追加いたしました。二年次を対象というふうにしたのですけれども、初年度でございますので、三年、四年についても履修可能という形にいたしました。必須科目ではなかつたのですけれども、履修推奨科目として、指導いたしましたところ、多くの学生が履修して、二年次の学生のほとんどの学生が履修したということでございます。

それから講演会ですか、それから資格の取得講座については自由参加というふうにいたしました。なかなか参加者が増えないという状況がありました。その中で効果的だったのは、やはりゼミの先生から学生に直接「いい講演会だから、出るよう」にと、指導をするのが非常に効果的だったなというふうに思っております。

それから多様な目的を持った学生がいる学部でございますので、学習意欲を喚起する方法は一つではなくて、様々です。小さな取り組みをたくさんすることが必要かなというふうに感じました。運営側としては非常に大変でした。

課題となっていることを最後に申しあげたいと思います。特に低意欲学生、低単位学生のモチベーションアップの難しさ、ここが非常に課題だなと思っております。なかなか出てこないですね。出てこないということで、講演会、非常にいい講演会だからぜひ出てくるようにというふうにゼミの先生から言ってもらって初めて出てくるということでございまして、ここの工夫というのを今後しなければならないなというふうに思っております。

それからe ラーニングについても、実は先程ご紹介していないのですが、いくつか取り入れてはいるのですが、なかなかうまく進んでいないことがあります。e ラーニングについては本当に限定的に使うということぐらいで、あまりこう多くを期待しない方がいいのかなというふうに思っているところです。

今後は、インターンシップモデルの開発ということで、外部と連携しながら、展開をより強力にしていきたいなというふうに思っております。

時間でございますので、以上で私の報告を終えたいと思います。どうもありがとうございました。

質疑応答

細川：小室先生、どうもありがとうございました。それでは、会場の方からご質問等あ

りましたら、お手をお挙げください。

どうぞ。

安井：室蘭工大の安井です。いろいろとありがとうございます。

その低意欲というところとか、自由参加の点なのですけども、授業ならば単位という自分にとって得られるものっていうのがありますね。この場合、ポイントっていうのも一つの提案としてされているのですけども、どういう方法であろうと、このような就業力育成のためのいろんなプログラム見に実質的に参加することは、どうして学生にとって得なのか、自分にプラスになるのか、その説明の方法について、何かヒントありますでしょうか。

小室：それはなかなか、あればぜひ教えていただきたいのですけども、非常にかなり個別的なものだなというふうに思います。

講演会も実施しましてですね、講演会の謝金もお支払いしています。文科省の縛りがあるって、予算に限りがあるので、なかなか著名な方は来ていただけないのですが、その世界で講演をたくさん行っている方に来ていただいて、モチベーションアップの講演会も実施しました。非常にいい話で、講演終了後、本当に皆が感動して、涙するような状況でもあったのですけども、（そういった講演会を仮に聞いたとしても、なぜ、生きていくかみたいな話ももちろん出てくるわけですけども、）その瞬間は感動するのですけども、また普通にすぐ戻るわけですよね。

ですから、やはり継続していくしかないだろうなと思っています。継続にはいろんな方法があるので、理性的に納得させるというのももちろんあると思うのですけども、楽しみながら学習を続けるという方法もあってもいいかなというのがポイント制であります。本当に個別的なので、答えがあればぜひ教えていただきたい内容でございます。すみません。

細川：はい。他に、どなたか。

どうぞ。

小笠原：北海道大学の小笠原ですけれども、一番目の社会人の学び直しのプロジェクトの方ですが、そこで学んだことが実際に聴講生というか学生のキャリアアップにつながっているかどうかという問題がありますね。それで、女性が多くて、20代30代ということは、そのそういう目的かもしれないし、あるいはちょっと、自分の仕事とはまたちょっと離れたところで、何かのために学んでいるかもしれないという、両方に取れますので、実際にその件に関してデータみたいなものはありますでしょうか。

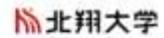
小室：受講者の属性は先程少しだけ見ていただいたのですけども、様々でして、一応その修了後の追跡調査というのもしたのですけれども、その半年くらいの間に新しい職に就

きましたという方、つまり休職中であるという方の中で、半年くらいのうちに新しい職に就いたという方は二割ぐらいだったと思います。

ですから、本当に直接的な資格を取得するための講座だったわけでもありませんので、効果の測定というところはなかなか客観的なものとしては出でていないというのが実状でございます。ただ、リピーターの方も結構いらっしゃいましたし、その後のこういった一日イベントも行ったときにも再度お越しになる方もかなりいらっしゃいましたので、ほどほどの満足度はあったのかなという理解でございます。すみません。

細川：はい、どうもありがとうございました。

それでは、時間がございますので、これで小室先生のご発表を終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。



社会人の学び直し教育と 学生の就業力育成事業の取り組み

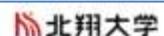
北翔大学
生涯学習システム学部
芸術メディア学科

小室 晴陽

2011.8.19

北翔大学について

江別キャンパス: 江別市文京台23番地
札幌サテライト: 南1条西22丁目「ポルト」



北翔大学組織概略図



本報告の概要：2種の事例報告

平成19～21年度「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業」を実施、
平成22年度からは「大学生のための就業力育成支援事業」を実施中、
いずれも文部科学省からの選定による予算措置を受けての取り組み

前者は、建築分野におけるデザインプレゼンテーション能力と説明表現技術を向上させることを目的とした産学協働の教育プログラムで、北海道建築士会のCPD制度の単位認定を受けた講座や体験セミナー・講演イベント等を開催。スキルアップや転職を考える幅広い世代の方々が参加した。

後者の就業力育成支援事業は、本学学生向けの就業力トレーニングプログラムで、資格対策講座・職業人講演会・仕事の現場見学会の実施、社会人基礎力科目の追加などを多面的に展開しつつある。

両者の企画と事業運営に実質的に携わってきた立場から、プロジェクト遂行上の工夫や課題について具体的に報告する。

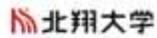
「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業」について

文部科学省では、大学、短期大学、高等専門学校における教育研究資源を活用し、社会人の再就職やキャリアアップ等(再チャレンジ支援)に資する優れた実践的教育への取組を推進する「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」を平成19年度から委託事業として実施することになり、全国の大学等から教育プログラムの応募を受け付けていた。平成19年度と平成20年度に3年間事業として公募。

平成19年度は、全国から315件の応募があり、「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム部会」及び「大学・専修学校等における再チャレンジ支援推進プラン委員会」において審査が行われ、本学の教育プログラムを含む126件の委託事業が選定された。平成20年度は150件の応募あり、採択は34件。

本学では、平成19～21年度の3年間、文部科学省からの委託事業（「社会人の学び直しニーズ対応教育推進委託事業」）として社会人向け教育プログラムを実施。

プログラム名



「職能団体連携によるデザインプレゼンテーション、ビジネススキル向上プログラム」

文部科学省委託 「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業」

**建築CAD/CG
デザインプレゼンテーション&
ビジネススキル総合セミナー**

受講料
AutoCAD基本
AutoCAD実務
Illustrator基礎
Illustratorプレゼン
Photoshop入門
Photoshop実務
PowerPointプレゼン
3D CAD Max
ピクチャープレゼン基礎
ピクチャープレゼン実践
道場・在籍会員

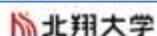
社会人向けセミナー
社会人向けセミナー

受講生
募集中!

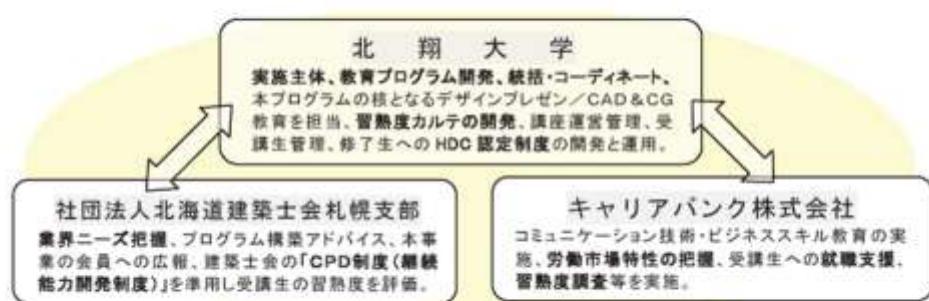
□コース
■ 6ヶ月講座 → 6コース
■ 10ヶ月講座 → 3コース

トライアル講座あり
セミナー開催あり
道場・在籍会員

職能団体である**社団法人北海道建築士会札幌支部**及び能力開発・就職支援業務を専門する**キャリアバンク株式会社**と連携し、建築分野におけるプレゼンテーション技術とビジネススキルの向上を目的とした教育プログラム



外部団体との連携



受講対象者、受講者数

- ①建築分野の実務経験を有し職務上のスキルアップを目指す**在職者層**
- ②大学・短大・専門学校等の建築に関する課程の修了者で建築系希望職種への就業を目指す**求職者層**
- ③建築分野の実務経験や教育を受けた経験はないが、CAD/CGオペレーター等の職種への就業を目指す**若年無業者層**(ニート、フリーター含む)である。

これら各層の受講ニーズは、教育内容・時間的余裕の面で異なり受講属性は一義的には定まらない。本プログラムでは、受講ニーズに応じて編成可能なユニット式のカリキュラムモデルを提供



- ・3年間の事業期間に、31の講座と4回の講演イベント・体験セミナーを開催
- ・講座受講者数は、**実受講者が200名、延べ受講者数が677名**
- ・講演イベントへの参加者は計**331名**、体験セミナー参加者は計**113名**

受講ニーズに合わせたユニット式のカリキュラム

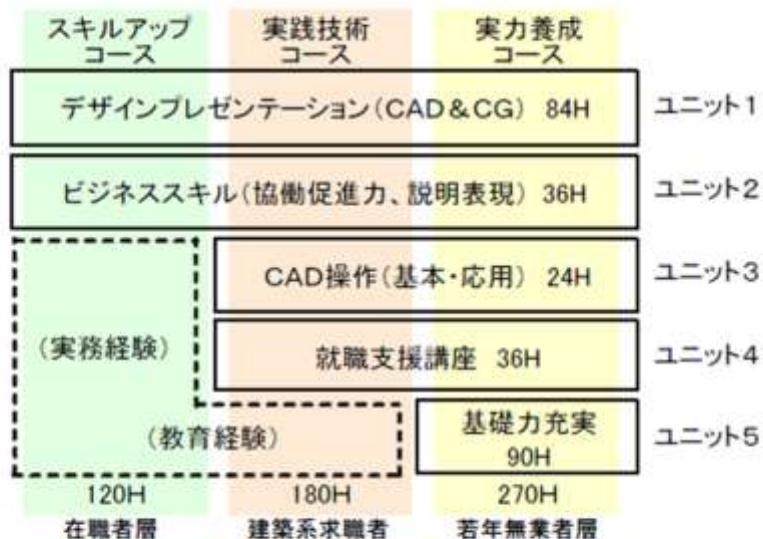
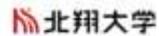


図2 ユニット式の教育プログラム

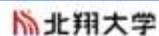


ユニット1 <デザインプレゼンテーション技術> 84時間

画像加工テクニックを習得し完成予想図を簡便に製作する方法を学ぶとともに、3次元CAD／CGを使用したモデリングとレンダリング技術（3次元化と描写技術）を習得する。短時間で簡便に3次元空間を表現する手法から本格的な写実的表現までを学び、最終工程としてのプレゼンシートデザイン（紙面割付表現）手法を習得する。

表1 ユニット1（デザインプレゼンテーション/CAD&CG）のカリキュラム内容 ※3

科目	内容	時間数
講座オリエンテーション、建築CG概説	講座概要、建築プレゼン技法、CGシミュレーション概要、事例紹介	3
静止画像加工・編集	Photoshop基本、フォトモンタージュ、リフォームCG、実写画像の加工	12
デジタルカメラ活用術	フォトモンタージュのためのデジカメ活用、カメラワーク、画像情報格納フォーマット(Exif等)について、撮影情報(位置、画角等)の推定	6
立面図CGベース、画像ライブラリ	立面図CADデータとPhotoshopによる簡便ベース、画像ライブラリ(人物、植栽、窓・カーテンなど)の作成	3
CADの3次元操作	AutoCAD応用操作、3次元操作(UCS)、起こし線ベース(2次元CADデータ活用、立面図・平面図を加工し作成)	15
デジタルモデリング技術	3次元CG操作、3次元デジタルモデリング	12
レンダリング技術(フォトリアルレンダリング)	マテリアル操作、マッピング、各種レンダリング手法の実際(レイトレース、ラジオシティ)、照明シミュレーション	15
ノンフォトリアルレンダリング	スキャナ＆手描きデータの活用、手描き風のCGベース、3Dペイントレンダリング	3
建築アニメーション	ウォータースルーアニメーションの基礎、事例紹介	3
レイアウト・プレゼンシートデザイン	プレゼンシートデザインの基本、シートレイアウト(動的・静的・グリッドシステム)、プレゼン事例(コンペ、プロジェクト)	12
合計	(※会場は、北翔大学北方園学術情報センター)	84



ユニット2 <ビジネス・コミュニケーションスキル育成> 36時間

特に『傾聴力』、『プレゼンテーション能力（スピーチ・文書による表現）』、『ファシリテーション力（協働促進力）』に焦点を当て、それらの能力を向上させる。

表2 ユニット2（ビジネス・コミュニケーションスキル）のカリキュラム ※3 コース受講

科目	内容	時間数
コミュニケーションスキル基礎	コミュニケーションを構成する要素(能力)について	3
コミュニケーションスキル実践	傾聴力、表現力を中心にチームで活動する方法を学ぶ	6
ファシリテーションスキル基礎	チームビルディング、ファシリテーション力の基礎を学ぶ	3
ファシリテーションスキル実践	ファシリテーション力をグループワーク中心に学ぶ	6
プレゼンテーションスキル基礎	プレゼンテーション手法の基礎を学ぶ	3
プレゼンテーションスキル実践Ⅰ	スピーチ、プレゼンテーションテクニックを実践形式で学ぶ	3
プレゼンテーションスキル実践Ⅱ	多人数でのプレゼンテーション、ビジュアルプレゼンテーションを実践形式で学ぶ	6
プレゼンテーションスキル応用	効果的なプレゼンテクニック、パーソナルカラー等で「勝てるプレゼン」を学ぶ	6
合計	(※会場は、キャリアバンク株式会社セミナー室)	36

ユニット3 < CAD 操作 > 24時間

2次元CADの基本操作と応用操作を習得する。

表3 ユニット3 (CAD操作) のカリキュラム ※2コース (実践技術、実力養成)

科目	内容	時間数
空間把握・空間表現	空間把握力、空間スケッチ力、手描きベース、各種表現事例	3
CAD操作	CADの基本操作・応用操作	21
合計	(※会場は、北翔大学北方園学術情報センター)	24

ユニット4 < 就職支援講座 > 36時間

受講生が就職に際して必要とされる能力(書類記入要領・面接マナー等)と就職後に必要とされる基礎能力(ビジネスマナー等)を習得し、求職期間の短縮化と早期就職を目指す。

表4 ユニット4 (就職支援講座) のカリキュラム ※2コース (実践技術、実力養成) 受講

科目	内容	時間数
意志決定の重要性	意志決定及び意志決定に伴うリスクについて学ぶ	3
企業選択の方法	求人票の見方や企業選択の方法等を学ぶ	6
自己分析(適性検査含)	自分の職業志向を把握し、適職を探す	6
応募書類の記入方法	応募書類の記入要領について学ぶ	3
応募書類の作成及び添削	応募書類を作成し、実際に添削・修正をしてみる。	3
面接マナー	面接の基本的な心構えや礼法等を学ぶ	3
模擬面接	本番を想定した模擬面接を行い、実践知識を習得する	6
ビジネスマナー	仕事上役立つビジネスマナーを学ぶ	3
自己開拓転職	求人の出でない企業への就職方法について学ぶ	3
合計	(※会場は、キャリアバンク株式会社セミナー室)	36

申し込みコース

コース名	フルマスター コース 申込締切(5/12)	デジタル スキルコース 申込締切(5/12)	プレゼンテーション マスターコース 申込締切(5/12)	CAD & CG ベースコース 申込締切(5/12)	プレゼンテーション 資料作成コース 申込締切(5/12)	ビジネスプレゼン テーションコース 申込締切(5/10)
AutoCAD 基本講座	●	●		●		
AutoCAD応用講座	●	●		●		
Photoshop応用講座	●	●	●	●	●	
Illustrator プレゼンテーション講座	●	●	●		●	
Google SketchUp 講座	●	●	●	●	●	
3ds Max 講座	●	●				
PowerPoint プレゼンテーション講座	●	●	●		●	●
ビジネスプレゼンテーション基礎講座	●					●
ビジネスプレゼンテーション実践講座	●		●			●
就職・転職実践講座*	*この講座は無料で受講できます。普段ハガキ申込の方は個人専用に申込記入し、Web・メール申込の方は「就職・転職実践講座申込」と明記して下さい。					
コース受講料金	30,000円	25,000円	22,000円	18,000円	17,000円	12,000円

● フルマスターコース

AutoCAD、Photoshop、Illustrator、Google SketchUp、3ds-Max の CAD/CG 関連に加えビジネスプレゼンテーション講座を含む全ての講座を受講する完全コース

● プrezentテーションマスターコース

ビジネスプレゼンテーション基礎講座と実践講座に加え、PowerPoint、Photoshop、Illustrator、Google SketchUp の各講座を組み合わせたプレゼンテーション技術習得コース

● プrezentテーション資料作成コース

Photoshop、Illustrator、Google SketchUp、PowerPoint の操作法を学びプレゼンテーション資料作成スキルを習得するコース

● デジタルスキルコース

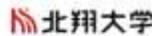
AutoCAD、Photoshop、Illustrator、Google SketchUp、3ds-Max、PowerPoint の各アプリケーションソフトの操作スキルを習得するコース

● CAD & CG ベースコース

建築 CG ベースや CAD 関連の作成技術の習得をして AutoCAD 基本・応用、Photoshop、Google SketchUp の各講座で操作法を学ぶコース

● ビジネスプレゼンテーションコース

ビジネスプレゼンテーションの実践力と応用力をグループワークを通して身につける最後のビジネススキル習得コース



講座内容

AutoCAD 基本講座 (全8回)

1 8/20(土)	9:30
2 8/27(土)	~
3 9/3(土)	
4 9/10(土)	
5 9/17(土)	12:30
6 9/24(土)	~
7 10/1(土)	
8 10/8(土)	

AutoCADは、建築・土木・機械分野など多くの分野で利用されている汎用的CAEツールです。

この講座は、AutoCADの基本機能と各種ツールの操作、2次元図面のレイアウトと選択(LA)の基礎と実践を行います。

専門用語と機能コマンドの操作、レイヤー・オブジェクトなどの設定、プロット用紙やデザインセンターの活用、文字や数値の入力などを、実習を交えて学習します。

Photoshop 活用講座 (全8回)

1 8/20(土)	13:30~16:30
2 8/24(水)	18:30~21:30
3 8/25(木)	13:30~16:30
4 8/30(火)	18:30~21:30
5 9/4(土)	13:30~16:30
6 9/8(木)	18:30~21:30
7 9/12(木)	13:30~16:30
8 9/15(木)	18:30~21:30

Photoshopとは、デジタル画像やビデオなどの編集・加工・合成、ビューワー等の機能を備えた画像編集ソフトウェアです。

この講座では、基礎機能の調整・加工・合成、アシメトリー機能を利用したアリーフォーム CG や面開きベースの作成など、専門操作による基礎を学びます。

専門用語や機能コマンドの操作、レイヤー・オブジェクトなどの設定、プロット用紙やデザインセンターの活用、文字や数値の入力などを、実習を交えて学習します。

Google SketchUp 講座 (全4回)

1 8/5(土)	9:30
2 8/12(土)	~
3 8/26(土)	12:30
4 8/30(土)	

Google SketchUpとは、直感的な操作で建物やなどの3次元モデルを作成することができるソフトウェアです。操作が簡単で使いやすく、初心者でもGoogleサイトで説明されています。

この講座では、Google SketchUpを用いた基礎操作や操作のマジンタ、ツール、材料や色、背景などの固定化やアニメーション、レンダリングまでの操作と知識を学びます。

専門用語や機能コマンドの操作、レイヤー・オブジェクトなどの設定、プロット用紙やデザインセンターの活用、文字や数値の入力などを、実習を交えて学習します。

AutoCAD応用講座 (全4回)

1 10/24(土)	9:30
2 10/31(土)	~
3 11/7(土)	12:30
4 11/14(土)	

AutoCADは、コーナーが複数同時に合わせて選択メニューを作り直すなどの操作方法のため高难度な操作が可能であり、3次元データも読みます。

この講座ではAutoCADを用いた建築CADでの基礎知識と基礎操作、3次元オブジェクト作成の基礎と技術を学びます。

専門用語やプロトコル、デザインセンターの活用、モデル・レイヤー、ピック・ポートについてなど、基礎を教えて教習し、3次元空間を利用した3次元モアリングの方法についての基礎も学びます。

Illustrator プレゼンテーション講座 (全4回)

1 9/5(土)	13:30
2 9/12(土)	~
3 9/26(土)	
4 10/10(土)	18:30
5 10/24(土)	13:30
6 10/31(土)	~
7 11/7(土)	
8 11/14(土)	

Illustratorは、色彩やスタイルを繋ぎ、色彩ラミネート機能などを用いたベクトル機能を有するソフトウェアです。

この講座では、主に建築設計での実例を通して、CD データや文字データの操作に慣れたシートレイアウトを除いたプレゼンテーション資料やコマヘテラス等の操作を学びます。

専門用語や色合・輪郭などの基本操作や物語と文字をレイアウトする方法、ストップアーティーを理解する方法、CD データー(DAE, DWG, DXF)の読み書き方法なども学びます。演習を通じて習得します。

3ds Max 講座 (全5回)

1 11/11(水)	18:30
2 11/18(水)	~
3 11/25(水)	
4 12/2(水)	23:30
5 12/9(水)	

3ds Maxは、リアルなCGバースやアニメーションの動作が可能なハイエンドの3次元CGソフトウェアです。曲面操作のコマンドや操作操作などでも習得されています。

この講座では、3ds Maxの基礎操作を理解し、3次元モアリング、マッピング、複数、ループワークなど多様な知識を収めようとする方法、ストップアーティーを理解する方法、CD データー(DAE, DWG, DXF)の読み書き方法なども学びます。演習を通じて習得します。

講座内容

就職・転職実践講座

(全4回)

受講料無料

会場：キャリアバンク館

1 8/4(火)	18:30
2 8/11(火)	~
3 8/18(火)	
4 8/25(火)	21:30

無料の就職講座です。

現在、求職活動中の方だけでなく転職をお考えの方、近年の求職活動状況を知りたい方にも安心していただける実践的な講座です。

応募書類（履歴書、職務経験証明書、添え状）の記入要領や履歴書・履歴書の提出方法、キャリアカウンセラーによる個別カウンセリングが受けられます。

PowerPoint プレゼンテーション講座

会場：北翔大学ボルト (全4回)

1 7/18(土)	13:30
2 7/25(土)	~
3 8/1(土)	
4 8/8(土)	16:30

PowerPointは、プレゼンテーション資料作成用ソフトウェアです。ビジネスプレゼンテーション資料を提出する方で PowerPoint を操作することがない場合にはこの講座をおすすめします。

この講座では、企画書の資料作成に応じて必要な PowerPoint の操作から実践的な使い方までを習得します。

書ができる資料の作り方、フォントの使い分け方、色の特徴イメージ、情報の収集方法を学びます。

ビジネスプレゼンテーション基礎講座

会場：キャリアバンク館 (全8回)

1 8/26(水)	18:30
2 9/2(水)	~
3 9/9(水)	
4 9/16(水)	21:30
5 9/23(水)	
6 9/30(水)	
7 10/7(水)	
8 10/14(水)	

この講座は、ビジネスにおけるコミュニケーション能力の発展・拡大により、より高いビジネス能力の習得を目指す講座です。

実践講座とあわせて受講することにより、より高い学習効果を得られます。

この講座では、グループワークを中心とした実践形式で「自分の言いたいことをまとめ、正確に伝える」、「他の人の話を引き出す」、「グループの議論をまとめる」などの技を学びます。

ビジネスプレゼンテーション実践講座

会場：キャリアバンク館 (全8回)

1 10/20(火)	18:30
2 10/27(火)	~
3 11/3(木)	
4 11/10(火)	21:30
5 11/17(火)	
6 11/24(火)	
7 12/1(火)	
8 12/8(火)	

この講座は、ビジネスにおけるコミュニケーション能力の発展・拡大により、より高いビジネス能力の習得を目指す講座です。

基礎講座とあわせて受講することにより、より高い学習効果を得られます。

この講座では、プレゼンテーションの実際において「プレゼンテーションの準備手順」、「プレゼンテーション範囲」、「シナリオ構成」などを学び、プレゼンテーション授業を行います。

全体企画・講座内容は本学教員が担当、講座担当講師は4割が本学専任教員、6割が学外非常勤講師

講座内容(例) Photoshop講座

④ 外壁色のイメージを変える
サイディングの選択範囲を表示させた状態で。

[イメージ]→[色調補正]→[色相・彩度]

[色彩の純度]にチェックマークをつける

あるいは、

[イメージ]→[色調補正]→[明るさ・コントラスト]

を用いて、外壁カラーのバリエーションを複数作成しよう！



ツマード、や、書き込みツールを
使用して書き上り。



(例) Photoshop講座

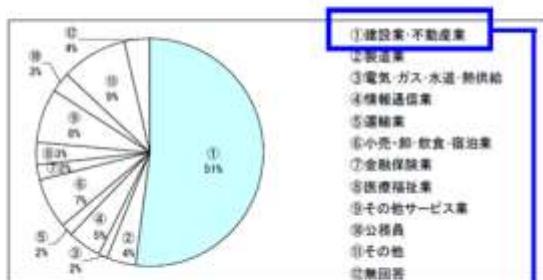
幅が11m前後、高さが6m程度であることが分かります。





受講者の属性：職業内容、就業・未就業

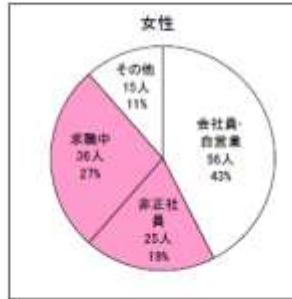
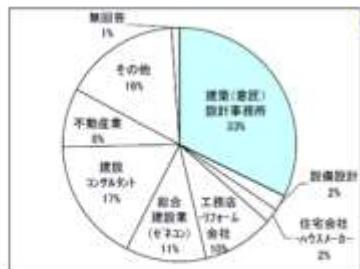
図 7-1 平成 19 年度～平成 21 年度受講生の就業業種



(1)建設業・不動産業



図 7-2 建設業・不動産業 の詳細



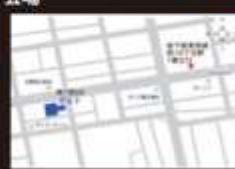
講座会場の利便性、開講時間の配慮

社会人のための
平日夜間＆土曜日講座

ポルト会場



会場のご案内



地下鉄東西線「西 18 丁目駅」
1番出口徒歩 7 分

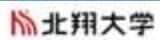
北翔大学
北方園芸学術情報センター「ポルト」
札幌市中央区南 1 条西 22 丁目
TEL. 011-618-7711

キャリアバンク会場

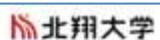


地下鉄南北線「さっぽろ駅」
または JR 「札幌駅」 徒歩 1 分

キャリアバンク株式会社
札幌市中央区北 5 条西 5 丁目 sapporo55 ビル 5 階
TEL. 011-251-3353

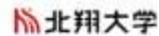


PCオペレーション系講座



ビジネススキル系講座





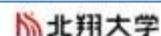
講座修了証の社会的通用性の確保「履修証明の発行」



CPD（建築士会継続能力開発制度）

「建築士法 第22条」に基づいて、「建築士会」が継続能力開発を行っている人の実績を確認して証明し、表示する自主制度。継続能力開発の内容を社会に明示することを目的。CPD制度に登録しCPD手帳に取得単位を記録。

Continuing Professional Development



講座修了証の社会的通用性の確保「履修証明の発行」

北翔大学学長名の修了書



最新情報の提供

 北翔大学

建築CAD&CGイベントを開催、3年間で4回開催、計346名参加

平成20年3月8日開催、86名参加



「建築CGプレゼンテーションセミナー」
主催：北翔大学

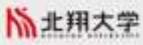
入場無料！
事前登録制

2008年3月8日(日) 14:00~17:10 会場：1号館
会場：1号館 100名。座席80名。

北翔大学北翔学園会議室センター「1号館」
北翔大学北翔学園会議室センター「1号館」
TEL:011-387-1542
<http://www.hokusho-u.ac.jp/seminar/>

お問い合わせ
北翔大学「学び直しセミナー」事務局
TEL:011-387-1542
e-mail: manabi@hokusho-u.ac.jp
Fax:011-387-1542







最新情報の提供

 北翔大学

建築CAD&CG1日イベントを開催、3年間で4回開催、計346名参加

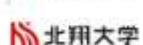
平成21年3月12日開催、63名参加



建設3次元 CAD & CGセミナー
PDF & BIM & SketchUp 活用
主催：北翔大学

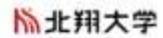
お問い合わせ
北翔大学「学び直しセミナー」事務局
TEL:011-387-1542
e-mail: manabi@hokusho-u.ac.jp
Fax:011-387-1542







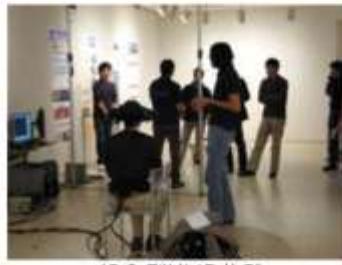
最新情報の提供



建築CAD & CG1日イベントを開催、3年間で4回開催、計346名参加

平成21年11月2日開催、95名参加

The poster is titled 'Architectural 3D Simulation & Interaction Tool Experience Seminar' and includes the following details:
Date: November 2, 2009 (Saturday)
Time: 13:00 ~ 18:00
Fee: Free
Location: Kōshō University Nagaoka Campus (Nagaoka City, Niigata Prefecture)
Content: VR, HMD, motion capture, motion capture, 3D visualization, CG, interaction tool experience.
Organizer: Kōshō University
Description: This seminar aims to introduce the latest architectural simulation and interaction tools. Participants will experience various tools such as VR, HMD, motion capture, and 3D visualization. The seminar is open to anyone interested in architecture and related fields.

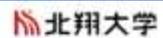


没入型HMD体験



立体視PC体験

最新情報の提供



建築CAD & CG1日イベントを開催、3年間で4回開催、計346名参加

平成22年2月27日開催、102名参加

The poster is titled '3D CG Seminar' and includes the following details:
Date: February 27, 2010 (Saturday)
Time: 13:00 ~ 18:00
Fee: Free
Content: Modeling from image creation to video production.
Software: Google SketchUp, Autodesk ImageModeler, Augmented Reality, Photoshop, AfterEffects, Flash, Zemax, ActionScript.
Description: This seminar covers the entire process of 3D CG creation, from modeling to video production. It features various software tools including Google SketchUp, Autodesk ImageModeler, Augmented Reality, Photoshop, AfterEffects, Flash, Zemax, and ActionScript. The seminar is open to anyone interested in 3D CG technology.



まとめ 開講上の工夫点

履修証明の重要性

- 講座の修了者には、北翔大学学長名で修了証書を発行
- CAD・CG・デザイン系の講座については、北海道建築士会からCPD制度（継続能力開発制度）の単位認定シールを該当者に発行
- 受講内容の質を証明するものとして北海道建築士会札幌支部長名で講座内容証明書を発行するなど、履修内容の社会的通用性の確保に努めた。

最新情報

- 最新情報を取り入れた講座やイベントの開催：最新バージョンを使用、注目度の高いソフトの導入(SketchUP,Revit)、最新情報の紹介(BIM,HMD)

評価・改善・事後対応

- 外部評価委員を中心に構成したプログラム評価委員会を毎年度末に開催し、年度ごとに事業総括を行った。
- 受講生アンケートを毎回実施し、担当講師へフィードバック
- 年度ごとの区切りで学び直し講座を開講し、毎年、講座内容の見直し修正を行った。修了者へのアンケートを実施しフォローアップ講座を開催した。

まとめ 社会人の学び直し講座の課題

1) 講座内容・受講生ニーズについて

- 社会人向けPCオペレーション教育の内容は生もの。教育ニーズの賞味期限は短い。大学教員は短いサイクルで変わる教育内容に慣れていない。
- 受講者ニーズが高いものにCAD/CGソフトの熟練度向上がある。基本講座だけではなく応用講座を開講したことは評価されようが、オリジナルテキストの作成など講座準備が大変。
- 1回の講座時間が短い(3h)、数日連続だと効果的、特定の企業向け講座も検討すべき。オーダーメード的プログラムの検討。
- 離職者と在職者では、受講希望(可能)時間帯が異なる。業務都合による遅刻者への対応、フォローアップ講座の重要性。
- ビジネス系講座とオペレーション系講座の両方の受講者は割合が少ない(受講満足度は高い)。潜在的ニーズの掘り起こしの方策を。

まとめ 社会人の学び直し講座の課題

2) 講座アンケートから

- 年齢層によって進歩度がかなり違う。年齢の高い方は操作で精一杯で講義をあまり聞いていない。→さらに分からなくなるという悪循環。
- 講座毎回のアンケートは効果的、特にPC系。次回の講座に反映できる。しかし、アンケートは担当講師の理解を得る難しさがある。
- 理解状況チェックリストも有効だが、講座準備が大変。

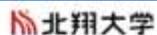
3) 1日イベント企画について

- 操作マニュアルの著作者や第一線の実務者を招聘しての講演会は満足度がとても高かった。次年度の講座内容の企画にも役立てられたし、受講生確保にもつながった。しかし、予算面での補助がなければ開催は難しい。

4) 運営・経費面

- 数年で教育ニーズは変わる。最新ソフトの導入・機材の更新など、コスト負担が大きい。
- 補助予算なく受講料収入だけでの運営は難しい。平成22年度は規模を縮小し実施。

次に、
「大学生のための就業力育成支援事業」について



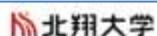
「大学生のための就業力育成支援事業」とは

文部科学省では、平成22年度から、各大学・短期大学において、入学から卒業までの間を通した全学的かつ体系的な指導を行い、学生の社会的・職業的自立が図られるよう、大学の教育改革の取組を支援する「大学生の就業力育成支援事業」を補助金事業として実施することとなり、平成22年5月に大学等からの応募を受け付けていた（文部科学省高等教育局）。

全国から大学・短期大学等の応募があり、「大学生の就業力育成支援事業」が選定された。事業予算額は2,000万円、事業期間は平成24年度に事業評価あり。

文科省からみた本事業の目的は、「大学改革」「教育改革」「教員の意識改革」、大学内の有機的連携、他大学や道内の採択は本校などである。

北翔大学生涯学習システム学部の申請『産公学連携による実学融合教育の実践』が選定（平成22年9月28日、事業開始11月末）。



取り組みの概要 「産公学連携による実学融合教育の実践」

事業の遂行にあたっては、公的就業支援サービスを行う北海道若年者就職支援センター（ジョブカフェ北海道）及び総合人材サービス業等の民間企業、そして商工業者による公益経済団体や同業団体、教育関係機関等と連携し、社会ニーズを反映した就業能力育成のための教育プログラムを構築。

本事業では、就業力養成のための基礎科目として、社会人基礎力養成科目（社会的自立力養成）及び、就職基礎力養成科目（職業的自立基礎力養成）を新設し、また、実践力養成の方策として、課題解決型インターンシップの開発、さらには実演演習を行うデモンストレーションルームを使用した職能教育の展開、キャリアポートフォリオの開発と既存の学生ポータルサイトとの連動による情報の管理等を行う。

これら取組により、実学的専門知識と実務に則したスキルを合わせ持つ人材、確かな就業力を有する人材を育成する。

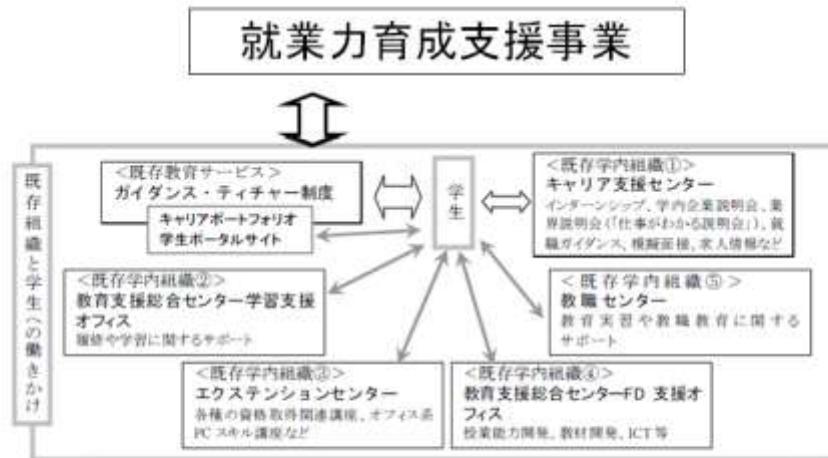
取り組みの概要



運営体制

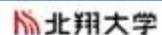


既存学内組織との連携



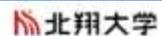
5年間の事業計画概要





平成22・23年度の事業の実施概要

- (1) 就業力育成のための基礎科目の新設・実施(社会人基礎力Ⅰ・Ⅱ、各2単位)
- (2) 実務家によるレクチャーや講演会、仕事の現場見学会の実施
- (3) 実践力養成短期講座の複数開催
- (4) デモンストレーションルームの設置と試用
- (5) インターンシップモデルの開発・展開(課題解決型)
- (6) キャリアポートフォリオの試用と評価
- (7) 先進事例調査等
- (8) 取組み内容に関する情報発信・HP立ち上げ



社会人基礎力養成科目、就職基礎力養成科目の開講

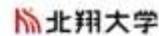
就業力養成のための基礎科目として、「社会人基礎力Ⅰ」(社会的自立力養成科目、2年次2単位)及び、「社会人基礎力Ⅱ」(就職基礎力・職業的自立養成科目、2年次2単位)を平成23年4月より開講。学部選択科目、社会人基礎力を養成する重要な科目として位置づけ、受講奨励科目として学生に指導し受講を促す。平成23年度は受講対象を2~4年次としたこともあり、前期は約160名の学生が履修。

社会人基礎力Ⅰ、2単位、2年次前期

現時点の自分自身の棚卸しをする
大学生活を有意義に過ごすための目標設定をする
卒業後のキャリアプランを思い描く
教員に求められる能力である「社会人基礎力」を習得する
他者と人間関係を円滑にするコミュニケーション力を身につける

社会人基礎力Ⅱ、2単位、2年次後期

キャリアプラン(自分の将来の進路・働き方を考えること)の策定に焦点
「コミュニケーション力」と人前で自分自身の考えを表現する「ビジネスプレゼンテーション力」をグループワークやグループディスカッションを通して醸成
効果的に満足度の高い就職ができるよう就職活動に必要なスキル習得を講義の中で目指す。



実務家による職業人講演会の実施

①タイトル：「潜在能力を発揮させるメンタル・コーチング」

講師：白井 一幸氏

(元日本ハムファイターズヘッドコーチ／2011年横浜ベイスターズ2軍監督)

日時：平成23年1月22日（土） 16時50分～18時30分

参加者：150名



②タイトル：「働く意味～夢と欲のバランス」

講師：中村 信仁氏（株式会社エムアンドジー 代表取締役兼CEO）

日時：平成23年2月2日（水） 10時40分～12時10分

参加者：30名



③タイトル：「アートディレクションと広告の現場」

講師：浅井 雅也氏・新沢 崇幸氏（TIBWA・JIAKUBODO）

日時：平成23年2月7日（月） 10時40分～12時10分

参加者：77名

※参加者には教職員を含む



①タイトル：「子どもたちに笑顔をあげる教育とは」

講師：小山内 美智子氏（社会福祉法人アンビシャス 総合施設長）

日時：平成23年7月15日（金） 14時50分～16時20分



②タイトル：「あなたが社会で活躍するために必要な、たった一つの原則」

講師：上原 陸氏（株式会社インテリジェンス専属キャリアカウンセラー）

日時：平成23年7月23日（土） 10時00分～11時30分



資格取得関連講座を授業時間外に実施

①講座名：「カラーデザイン講座」

講師：外崎 由香氏（国際カラーデザイン協会）

日時：平成23年2月3、8、15、17、18、22日（全6回）

10:00～13:00

教室：多目的教室

受講者人数：32名

内容：デザイン検定または東商カラーコーディネーター検定の

資格取得を目指し、標準のPANTONE カラーを扱い、配色理論や色彩心理などを学んだ。



②講座名：「保育士を目指す学生のための講座」

講師：加藤 隆弘氏（有限会社イードエデュケーションズ）

日時：平成23年2月8、9、10、16、17日（全5回）

10:00～12:30、13:30～16:00

教室：103教室

受講者人数：32名

内容：保育士試験科目のうち、児童福祉、養護原理、小児保健、

保育実習理論、児童心理学の5科目について学んだ。



③講座名：「ITバスポート講座」

講師：北野 優氏（ぶらいむ工房代表）

日時：平成23年2月21、23、28、3月1、2、3日（全6回）

10:00～12:30、13:30～15:30

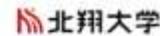
教室：第2コンピュータ教室

受講者人数：20名

内容：ITバスポート資格取得を目指し、職業人として備えるべき

IT情報技術に関する基礎知識について演習を交えながら学んだ。





資格取得関連講座を授業時間外に実施

④講座名：「建築士を目指す学生のための講座」

講師：日建学院札幌校、芸術メディア学科教員 千里 政文

日時：3月7, 8, 9, 10日（全4回）

9:30～12:00, 13:15～16:15

教室：インテリアスタジオ2

受講者人数：9人

内容：2級建築士受験に向け、計画および施工の基礎について学んだ。

建築関連科目での既習事項に加え、建築の専門用語に多く触れ、知識を探めた。



①講座名：「保育士を目指す学生のための講座」

講師：加藤 隆弘氏（有限会社イーエデュケーションズ）

日時：平成23年4月1, 2, 7, 9, 14, 16日（全6回）

10:00～12:30, 13:30～16:00

3日のみ 16:30～19:00／14日のみ 18:10～20:40

教室：103教室

受講者人数：21名

内容：保育士試験科目のうち、精神保健、保育原理、教育原理、

小児栄養、社会福祉、歴史条文の6科目について学んだ。



②講座名：「宅地建物取引主任者を目指す学生のための講座」

講師：日建学院札幌校、芸術メディア学科教員 千里 政文

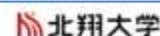
日時：平成23年4月18日～7月29日（現在実施中）

教室：インテリアスタジオ2

受講者人数：18人



資格取得関連講座を授業時間外に実施



③講座名：「パターンメーキング講座」

講師：上村 千鶴子氏

日時：平成23年5月6, 11, 13, 18, 20, 30日

6月1, 3, 6, 8, 9日（2回・3回各9回）

18:40～20:40

教室：第2講義室兼習作室

受講者人数：2級対象者5名、3級対象者12名

内容：パターンメーキング検定2級・3級の筆記試験合格を目指し、パターンメーカーに必要なパターン作成に関する技術と知識、開発するファッション知識について学んだ。



④講座名：「カラーデザイン講座」

講師：井崎 由香氏（国際カラーデザイン協会）

日時：平成23年5月13, 20, 6月3, 10, 17, 24日（全6回）

17:00～20:00

教室：多目的教室

受講者人数：15名

内容：世界標準のPANTONE カラーを用いて配色理論や色の仕組み、

デザイン性について学んだ。また、カラーデザイン検定3級試験を複数回に亘り小テストを実施。各自の苦手分野を確認しながら学びを深めた。



⑤講座名：「一般教養講座」

講師：明田川 知美氏

日時：平成23年6月20日、7月1, 3, 8, 12, 14, 15, 19日

（全8回）（現在実施中）

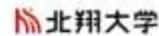
18:10～20:10

教室：101教室

受講者人数：33名

内容：就職筆記試験で必要とされる一般教養知識の習得を目指し、一般常識、就職採用試験問題などに取り組んでいた。





仕事の現場見学会の実施

①タイトル：「北海道を元気にするものづくり企業を見学！」

実施日：平成 23 年 2 月 14 日（月）

見学先：苫小牧市：トヨタ自動車北海道株式会社

王子製紙株式会社苫小牧工場

参加者：15 名 島内、教職員 4 名

内容：トヨタの生産方式や製紙業界の現状について

また、環境への配慮、地域企業との連携などについてお話を伺った。



②タイトル：「キリンの製品開発と広報戦略」

実施日：平成 23 年 2 月 16 日（水）

見学先：千歳市：キリンビアパーク千歳

参加者：14 名 島内、教職員 4 名

内容：キリン千歳工場の瓶ビール生産ラインを見学の後、広報部長より

キリンの中長期戦略と商品コンセプトの関係などについてお話を伺った。



③タイトル：「サミット会場となった一流ホテルのサービスとは」

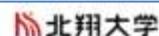
実施日：平成 23 年 2 月 24 日（木）

見学先：虻田郡洞爺湖町：ザ・ウインザーホテル洞爺

参加者：15 名 島内、教職員 4 名

内容：ホテル全館およびサミットで各国首脳が宿泊した部屋などを見学

した後、コンシェルジュより仕事の心構えや仕事で感じる喜びなどについてお話を伺った。



仕事の現場見学会の実施

①タイトル：「岩崎トータルソリューションフェア 2011」

実施日：平成 23 年 4 月 14 日（木）

見学先：札幌市・札幌コンベンションセンター・イーアス札幌

参加者：19 名 島内、教職員 2 名

内容：株式会社岩崎が主催するインフラ整備のための計測技術・ICT 活用の

展示会を訪問。各社のもつ技術や建設業界の現状などについてお話を伺った。



②タイトル：「ホテル見学とプロフェッショナルに出会う旅～①～」

実施日：平成 23 年 5 月 23 日（月）

見学先：札幌市・ホテルモントレユーデルホフ札幌

参加者：13 名 島内、教職員 2 名

内容：宴会場・セントラルキッチンの見学の後、新橋料理長山田由男氏より

仕事への使命感や仕事で得られる充実感、社会や企業で求められる人材像

などについてお話を伺った。



③タイトル：「ホテル見学とプロフェッショナルに出会う旅～②～」

実施日：平成 23 年 6 月 29 日（月）

見学先：札幌市・ホテルモントレユーデルホフ札幌

参加者：22 名 島内、教職員 2 名

内容：結婚式場～チャペルや神殿の見学の後、料飲部支配人黒谷浩正氏より

自身の豊かな職種経験を通して得た、どの職種にも共通して必要とされる

仕事に取り組む姿勢や社会で必要な能力などについてお話を伺った。



④タイトル：「国際家具デザインフェア in 越川～家具コンペと建築にふれる旅」

実施日：平成 23 年 6 月 25 日（土）

見学先：越川市・ティバール越川・チムバーズギャラリー・越川駅・越川美術館

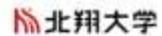
参加者：14 名 島内、教職員 2 名

内容：国際家具デザインフェアの入賞作品・織田コレクションを鑑賞。また

新越川駅舎では、駅舎設計の監修者である大矢次郎氏より、駅舎の構造設計や

デザインコンセプトなどについてのレクチャーを受けた。



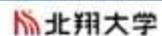


プロジェクト型インターシップモデルの試行

『SAPPOROエコデザインアワード』プロジェクトへの参画

札幌発のエコブランドをつくるうとする取り組みとして、産官連携で開催されている『SAPPORO エコデザインアワード』のプロジェクトに協力し、芸術メディア学科空間デザインコース3年次ゼミ学生が科目「専門演習」の課題として取り組んだ。展示会場となった札幌市中心地の商業施設内のイベントホールの空間デザイン、主催事務局との調整、設営計画の立案と他の協力ボランティアとの協働による設営作業など、主催事務局の委員でもある指導教員の支援のもとで学生が主体的に取り組み、計画力・柔軟性・状況把握力など社会人基礎力の一端を身に付けた。

この活動は、経済産業省主催の「社会人基礎力育成グランプリ 2011 北海道・東北地区大会（12/10、仙台会場）」に学生5名が発表し奨励賞を受賞した。



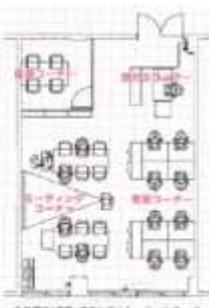
デモンストレーションルームの設置

昨年度、6号棟4階、647ゼミ室に設計・設置した、デモンストレーションルーム（実演演習室）を整備、学生向けセミナーの説明会場として、また、実践力養成講座の自主学習の場として活用を始めた。今後、ロールプレイング研修（模擬OJT新人研修、模擬管理者基礎研修）などの職能教育等を行う予定である。また、自主ゼミの活動場所としても活用予定である。



デモンストレーションルーム

デモンストレーションルームは、授業や電話対応、プレゼンテーションなどを実際に体験するための設備。受付、ミーティングコーナー、応接コーナー、電話コーナーなど、オフィスの要素を備え、できるだけ現職に近い環境で、職業体験ができるようになっています。



まとめ：工夫点

- 就業力関連科目として現行のカリキュラムに2科目（社会人基礎力Ⅰ・Ⅱ 各2単位）を平成23年度より追加した。選択科目の位置づけではあるものの履修推奨科目として指導することにより主対象学年の2年次生の大半が履修した。
- 自由参加とする講演会等への参加率向上のために、学内広報に力を入れたが、効果的であったのは、ゼミ担当教員からの学生への働き掛けである。
- 本学部学生の学習意欲の喚起する方法は一様ではなく、多様なアプローチが必要と思われる。小取り組み（講演会、見学会、講座など）を数多く実施し、参加学生が固定化しないよう工夫した。
- プロジェクト型インターンシップについては、教員の学外活動と連携した取り組みとして試行した。

まとめ：課題

<課題となっていた点>

- 現行の教育カリキュラムにおける就業力関連科目の追加
- 学生の就業意欲の喚起
- 学生の就職率・進路決定率の向上
- 企業連携、インターンシップ先の開拓、インターンシップモデルの開発
- ポートフォリオのシステム化、既存の学内システムとの連動

中小企業へのインタビュー実践：キャリア教育コーディネーター協議会と連携予定

<現在課題となっている点>

- 低意欲学生のモチベーションアップの難しさ、方策のあり方
- 学外機関との連携の強化
- 自由参加とする講演会や見学会等への参加率の向上
- 学生の就業力育成と就職活動への支援に関する教員の意識改革
- eラーニングの有効活用の方法とeラーニングが有効に機能する学生の属性
- 小取り組みを数多く展開することからくる運営の煩雑さ

低単位・低意欲学生への対応方法
学習継続のためのポイント制（ポイントサービス）の検討も

<近い将来課題になること>

- 全学展開の難しさ
- 教育プログラムの定量的な効果測定方法の具体的な内容

eラーニングの効果は限定的。手段が目的化しないよう要注意。

3.3 キャリアデザイン 10 年支援プログラムの構成と教育効果

小樽商科大学 教育開発センター 専任教員 辻 義人

細川：続きまして、今度はですね、国立大学の文系のキャリア教育はどうなっているかということで、辻先生にお話をいただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

創立 100 周年を迎えた小樽商科大学

辻：ただいまご紹介いただきました、小樽商科大学の辻と申します。私は教育開発センターにおきまして、主に FD、初年次教育、キャリア教育などの分析、研究などを担当しております。そのご縁ありまして、本日「キャリアデザイン 10 年支援プログラムの構成と教育効果」というタイトルでお話をさせていただくこととなりました。よろしくお願ひいたします。

なお、小樽商科大学は 2011 年に、創立 100 周年を迎えました。それに合わせまして、多くのイベントが開催されております。もしご興味ありましたら、ぜひ本学ホームページをご覧いただければ幸いに思います。

それでは早速、内容を紹介させていただきます。

まず、本報告の結論から先に申し上げます。小樽商科大学において行われているキャリア教育の特色として、次の三点が挙げられます。第一に、小樽商科大学で取り組んでおりますキャリアデザイン 10 年支援プログラムは、統合的なキャリア実践であるということです。キャリア教育の実践におきましては、一つの取組みだけで多くの成果を期待することは大変困難です。そこで、小樽商科大学では、小さな活動を積み上げる形で、統合的・複合的なキャリア教育の実践を行っています。多様な取組みを組み合わせることによって、学生のキャリア意識の向上が期待されます。

第二に、個別の取組みが、明確な教育目的に沿って設計されていることです。少なくとも、教育場面において、目的のない教育はありません。学生のこのような側面を育成したいからこのような教育活動を行う、というように、教育活動というのは目的にしたがつて定められる必要があります。この点において、本学のキャリア教育の取組みでは、教育目標を明確に意識し、それに沿った活動を実践しているといえます。

そして、第三に、効果測定による教育活動プログラムの見直しを行っていることが挙げられます。先ほど申し上げましたように、キャリアデザイン 10 年支援プログラムは、小さな教育プログラムの集合体として機能しているものです。教育プログラムの全体を、個別の小さな教育プログラムで構成するメリットとして、個別の活動の見直しを行いやすいことがあります。キャリア教育で行った取組みについて、その成果を測定し、常に改善しよ

うとする姿勢が大切ではないかと思います。

では、ここで小樽商科大学の背景を紹介します。2011 年に 100 周年を迎えた小樽商科大学ですが、国立で唯一の、商科系単科大学となっております。学生数は、2,500 人弱であり、教員数は 130 名程度となっています。このように、一学年の人数はさほど多くありません。比較的、規模の小さな大学ということがいえるかと思います。また、卒業までのプロセスとしまして、1 年次におきましては、幅広く教養教育を学び、2 年次のはじめに学科に配属されます。なお、小樽商科大学におきましては、商学科、経済学科、企業法学科、社会情報学科、これらの 4 学科が設置されています。その後、3 年次のはじめにゼミに所属することになっています。

ここで、本学で行われているキャリア教育の取組みとして、平成 22 年度に文科省から採択されました「キャリアデザイン 10 年支援プログラム」が特徴的であるといえます。本学の就職内定率は、幸いなことに、まずまず恵まれた状況が続いています。多少の変動はありますが、就職内定率は、ほぼ 95% を維持しています。この点について、まずまず安定して多くの学生が内定を得られているという点において、ある程度の評価をいただいているのではないかと思います。では、具体的にどのような活動を行っているのかについて、ご紹介していきたいと思います。

キャリアデザイン 10 年支援プログラムとは

ここ最近のことですが、多くの大学の方々が、小樽商科大学にヒアリングで来られる機会が増えてきました。そこでいろいろと情報交換を行っている際に気づいたのですが、他大学の多くの方々から「学生の面倒を 10 年間も見続けるという取組みを行っているとは、すごいですね」という評価をいただくことがあります。確かに「キャリアデザイン 10 年支援プログラム」という名称からは、そのような印象を抱かれるかもしれません。しかし、本取組は、入学生を 10 年間もの間、追跡・支援するといったものではないのです。

キャリアデザイン 10 年支援プログラムでは、大学生となる前の高校 3 年間、大学生となった 4 年間、そして、社会人となってからの 4 年間の、合計 10 年間を対象としています。これは、高校生と連携すること、また、地域社会と連携することを通して、大学生のキャリア意識の向上を意図したものといえます。ここで、高校生との連携についてなのですが、本取組においては、高校生のみを対象にした活動は行っていません。もちろん、高校生に対して、小樽商科大学の魅力をアピールすることも重要なのですが、必ずしも、本取組に関わった高校生が全員本学を受験するわけでもありません。そのため、本取組では、大学生と高校生とが連携して課題解決学習に取り組む教育プログラムを設定しています。これにより、高校生に対しては、大学と何かを考えさせるきっかけを与えることが可能であり、大学生にとっては、高校生との協同学習を通して得られる実践知があるものと期待されます。

まずは、取組みの名称がやや誤解を招きやすいことから、本取組の全体像を紹介させていただきました。このキャリアデザイン10年支援プログラムは、多くの取組みが積み重なり、統合・連携したものであることがおわかりいただけたのではないかと思います。ここで、スライド資料をご覧いただきますと、その全体の構成を理解していただけるのではないでしょうか。まずは、高大連携です。高校生と大学生とが共同で学習することを通して、両者が必要な能力や技能に気づくことを促す取組みです。続いて、学内コア事業です。これは、大学生に対する教育活動であり、本取組において、もっとも力を入れている部分です。なお、ここでは大学生同士が連携して、学年の枠を超えて学ぶ活動も行っています。最後に、地域・企業などとの連携です。こちらは、小樽市内の民間企業や市役所、また、本学の卒業生などと連携し、大学生に多様な社会経験を与える取組みが行われています。

このように、キャリアデザイン10年支援プログラムにおいては、高校、学内、地域や企業との連携を通して、大学生のキャリア意識の向上を促しています。

高大連携事業

ここからは、各枠組みにおける個別の取組みを簡単に説明していきたいと思います。まず、高大連携の枠組みでは「高校生のための夏期連続講義」があります。これは、大学生、特に半年前まで初年次生と、高校生に協同学習を行わせるものです。この協同学習を通して、大学生は、すでに自分は高校生ではなく大学生であること、また、高校生を相手にしたときのリーダーシップやマネジメント能力の重要さを学びます。どちらかといえば、大学生に指導するのではなく、大学生自身に気づかせる取組みといえます。

次に「高大連携インターンシップ」があります。通常、インターンシップとは、民間企業や公的機関などが大学生を迎える、リアルな職業場面を体験させるために行われています。ここで、本取組の場合では、インターンシップ先の人材育成企業と連携し、インターンシップに参加している大学生が、一日インターンシップとして見学に来ている高校生に課題を与え、ともに解決する取組みを行っています。これは、上述の「高校生のための夏期連続講義」に近い取組みであり、インターンシップに参加した大学生が、同様にインターンに参加してきた高校生に指導するという入れ子構造になっています。自分が社会人になったとき、どのように後輩に指導することができるかを体験することができます。

また「大学の学び体験ゼミ」を行っています。これは、いわゆる高校での出前講義に近い取組みではあるのですが、大きな違いとして、教員がゼミ生を連れて各高校で講義を行うことが挙げられます。高校生は、ただ大学教員の講義を受けるだけではなく、現役の大学生と交流することができます。また、大学生は高校生と交流することで、大学の学びとは何か、どのような技能が身につくのかについて、教えることができるようになります。

このように、高大連携では、高校生と大学生が共同で作業を行うことによって、高校生と大学生の両者にとって、学びへの動機づけが高まることが期待されます。

学内コア事業

続いて、主に大学生を対象とした学内コア事業に注目します。まずは、これは学内では科目の扱いなのですが「社会科学と職業」が開講されています。対象は初年次生であり、前期開講です。この科目では、大学入学直後の新入生に対して、このような課題を考えさせます。「大学生活を豊かにするのは自分自身である。4 年後には社会人となることを前提として、大学が何をしてくれるかではなく、自分自身が何をすべきか考える」また、この科目の特徴的な取組みとして、大人数でのグループワークを行うことが挙げられます。非常に特殊な形態での講義といえるでしょう。

次に、「エバーグリーン講座」という科目が開講されています。これは、本学の卒業生を招き、社会人として必要なことや、大学生のうちにしておくべきことなどを講演してもらう形式となっています。卒業生を招いて講演を依頼することは、キャリア教育活動としては一般的なものといえるでしょう。しかし、特徴的なこととしましては、ウェブアンケートを用いて受講者からの質問を事前に回収し、講演者に回答してもらうことが挙げられます。

最後に、これは一般的なものです「就職支援事業」があります。主に学内のキャリア支援課が担当する企業説明会や、ビジネスマナー講座など、一般的に「就職支援」と呼ばれる多くが、この活動で行われています。

地域・企業等連携事業

ここでは、大学と地域・企業などとの連携である「地域・企業等連携事業」に注目します。まず、「ルーキーズキャンプ」が挙げられます。これは、いわゆる初年次生の合宿研修ですが、強制参加ではなく希望者のみの参加です。5~6 年前までは、本当に一部の学生のみの参加だったのですが、今ではスタッフを入れて 100 名弱まで参加希望者が増えました。学生には、自分自身の 4 年後や 5 年後の姿を想像して、どのような大学生活を送り、どのような社会人になりたいかを考えさせます。これを一泊二日、みっちり取り組ませることで、大学生活における目的を見出すことができます。また、これは副次的な効果といえますが、意識の高い学生同士が交流することで、その後の多様な活動に繋がりやすいという側面もあります。

次に、やや大きな取組みとして「地域連携キャリア開発」という科目があります。これは、プロジェクト・ベースト・ラーニング（PBL）活動に位置づけられます。具体例としましては、市役所の方々から地域のニーズや問題に関する講演を聴き、小樽商大の学生としてどのような取組みができるかを提案するという取組みとなります。

最後に、これは通常の「インターンシップ」が挙げられます。民間企業や公的機関の協力をいただきまして、社会人としての体験をさせてもらう活動です。

このように、キャリアデザイン 10 年支援プログラムは、それぞれに目的が設定されてお

り、それに合わせた教育活動が展開されていると言えるでしょう。

高大連携事業の教育成果

ここからは、各枠組みの教育成果を検証していきたいと思います。ご覧の資料は、高大連携事業、特に「高校生のための夏期連続講義」の様子となります。担当教員も若手教員が多くいため、誰が教員で、誰が高校生で、誰が大学生かもわかりにくいところがあるので、教員の指導のもとで、大学生と高校生が4~5人のグループを組んで課題に取り組んでいます。この、大学生と高校生が一緒になって課題解決のためにアイディアを出し合い、課題解決型学習に取り組んでいます。

期待される教育成果としましては、まず大学生の教育効果として、協同学習を通じた気づきが得られることが挙げられます。大学生と高校生との協同学習とは言いましても、この取組みに参加しているのは初年次生が大半です。つまり、半年前までは高校生だったわけです。この状態で、協同学習を行うことによって、大学生は自分自身の成長を実感することができます。また、大学生として、どのような能力が不足しているかについての気づきを得ることができます。また一方、高校生の教育効果として、大学での学びに対する理解が深まることが期待されます。大学進学へのモチベーション向上が期待されますし、将来的にこんな大学生になりたい・こんな仕事に就きたいという展望を抱かせることができます。

学内コア事業の教育成果

次に、学内コア事業の教育成果をご紹介します。ご覧の画像は、初年次生を対象とした選択科目「社会科学と職業」の様子を写したもので、この科目は非常に特殊です。履修者が300人を超える大規模講義なのですが、ただの座学ではありません。6人を1チームとして、50チームを超えるグループで、グループワークを行わせます。なお、大人数科目でのグループワークの運営に関して、昨年まではあまりに教室が狭く、その点に関して苦情が寄せられていました。そこで、2011年度からは、教室を二つに分けて同じ内容を行う形式となっています。

ここで、大人数を対象としたグループワーク活動、それ自体が、非常に珍しい取組みであるといえます。一年生どうしは、同じサークルでもなければ、知り合いはほとんどいない段階です。ここで、知らない人どうしで協力して、一つのテーマについて議論することによって、社会性の向上が期待されます。同時に、大学での雰囲気について慣れることができます。つまり、学びのことや将来のことについて、真剣に話し、相手の意見を聞くことです。特に、これは教員側としての意見なのですが、この科目を通してできるだけ多くの知り合いを増やして欲しいと考えています。初年次生には、できるだけ大学に来て欲しいと考えています。そして、それをどのように現実のものとするかが問題となります。積極的に友達を作らせる環境を用意することも、一つの方法ではないかと思います。科目

の目標としましても、非常に割り切ったものとなっています。この「社会科学と職業」は、何かの学問を身につけることが目的ではありません。学問というものを通して、将来的に求められる社会人としての能力を身につけて欲しいと、学生には初回のオリエンテーションから伝えています。

地域・企業等連携事業の教育成果

そして三つ目は、地域・企業等連携事業として、ルーキーズキャンプの取組みを紹介します。これは、初年次生の参加希望者のみを対象とした取組みです。2011 年は、小樽市内にあるホテルを会場として、入学直後の一年生を対象に、今後の大学生活を考えさせる活動を行いました。その際、多くの卒業生や、企業の方にもご協力をいただきまして、とにかくたくさんの意見交換を行います。一年生がグループごとにわかれて、ヒアリングやディスカッションを行うことによって、自分たちがどのようにすれば、有意義な大学生活を行うことができるかについて、考えを深めることができます。一泊二日のスケジュールですが、密度は非常に濃い取組みといえるでしょう。実際に、参加者の感想も、非常に好意的で高く評価されていることがわかります。

期待される教育効果としては、特に意識の高い学生を対象として、さらにその動機づけを高められる点が挙げられます。基本的に、ルーキーズキャンプは、一部の参加希望者のみを対象としています。全体から見れば、ほんの一部の学生ですが、その意識の高い一部の学生は、その他の多くの学生にも影響を及ぼします。この点において、ルーキーズキャンプの成果は、参加者のモチベーション向上のみにとどまらず、大学全体の活性化を促すものとして期待されています。

また、入学間もない新入生と卒業生とが交流する機会も、非常に貴重なものといえます。新入生の不安に対して、卒業生が自らの体験談から相談に乗る機会は多くはありません。また、自分自身が大学生活を豊かにするために、自分自身でどのような活動をすればよいかヒントを得ることができます。

柔軟な科目群で意識・態度を育成

大学の学びを考える上で、その教育目的を明確に設定することが重要です。このキャリアデザイン 10 年支援プログラムでは、その目的を、キャリア意識の意識と態度を育成することと位置づけました。学生には、ただやみくもに就職活動に取り組むのではなく、将来的に自分はどのようにになりたいのか、また、それに達するにはどのような努力が必要なのかについて考えてもらいたいと考えています。そうすることによって、学生が自らの目標を持って、自発的な就職活動を行うことができるようになります。一言で言ってしまえば、キャリアデザイン 10 年支援プログラムでは、学生の自発的な活動を促したいということになります。

そして、その活動を計画し、運営する際に重要なこととして、本学では個別の活動を「群」

として統合していることが挙げられます。先ほど申し上げましたとおり、教育活動の規模が大きくなるほど、その修正は難しくなります。ここでは、科目群という、小さな枠組みを多数用意することによって、参加を希望する学生に対して、適切なキャリア教育を実施することができるのであります。このように、多様な活動を組み合わせて、大きな一つのプログラムに統合しているという点が、本取組のもっとも大きな特徴といえるものと思います。

また、個別の活動を統合するメリットとして、活動プログラムの変更と修正が比較的容易であることが挙げられます。本取組では、毎回の活動ごとに、学生にアンケートを実施します。数量データはもちろん、自由記述データや、インタビューを行うこともあります。このように、学生を対象としたアンケート調査を通して、より効果的な教育活動を展開するための改善を行っています。

心理尺度を用いたキャリア教育の効果測定

では、続いてキャリア教育の効果測定について紹介します。先程から申し上げておりますが、本学のキャリア教育の目標は、学生のキャリア意識を向上させることといえます。しかし、学生のキャリア意識とは非常に抽象的な概念です。具体的に、どのような育成を行っているのかと質問されると、答えに窮することがあります。そこで、本学では心理学の観点に基づいた、心理尺度を用いた効果測定を行っています。

現在、主にこれらの 4 つの心理尺度を用いた効果測定を行っています。一つ目に、将来の進路選択に関する自信です。進路選択に関する自己効力感尺度と呼ばれるものです。二つ目に、自分自身の価値や可能性をどのように捉えているかという意識です。これは、自尊心尺度と呼ばれています。三つ目に、知らない人とどのように社会的な関係を構築・維持していくかの意識です。これは社会性尺度と呼ばれています。これらの 3 つの尺度は、一般的に多くの研究で用いられている尺度を用いたものとなります。そして、最後の四つの尺度は、商大版キャリア意識尺度です。これは、本学のオリジナルな尺度であり、現時点では試作段階といえるでしょう。その内容は、学士力や社会人基礎力といった、既存の概念を組み合わせて、商大で育成したい能力をまとめたものとなります。現時点では、まだまだ作成段階であり、今後も引き続き検討を行う予定となっています。

調査結果

ここで、これまでに行ってきた調査結果をご報告します。調査対象は、小樽商科大学で行ったものと、道内私立 A 大学となります。2011 年 4 月と 7 月に、初年次生を対象としてキャリア関連科目でアンケート調査を行いました。実は、このアンケート結果は、まだ学内にも公開していないデータですが、ここで公開してしまいます。なお、どちらもキャリア教育関連科目でアンケートを実施したのですが、小樽商科大学の場合は、主にディスカッションを中心とした授業、A 大学の場合は従来の座学講義であったと聞いています。

では、一つ目の「進路選択に関する自己効力感」に注目しましょう。これは、スコアが高いほど、学生の「自分は将来、納得できる進路選択ができるだろう」という意識が強いことを示します。2回にわたるアンケート調査の結果、小樽商大では統計的に有意な上昇が見られました。その一方、A 大学では有意な上昇が見られませんでした。この結果は、あまりにも小樽商科大学の結果が良すぎて、まるで捏造のようで逆に公開しにくいところもあるわけですが、きちんと測定・分析したものですので。

次に、二つ目の「自尊心尺度」です。これは、自分自身の価値や可能性についての意識、つまり、自尊心そのものといえます。2回のアンケート調査の結果より、小樽商科大学と A 大学の両方で統計的に有意に上昇していることがわかりました。大学に入学して数ヶ月も経過すると、自分自身の価値に対する評価は、ある程度上昇するようです。ただ、大学間において多少の差はあるようですが、統計的には差が見られていません。

そして、三つ目の「社会性尺度」です。これは、知らない人と上手にコミュニケーションができる能力を指します。これについても、小樽商科大学のみ、学生の自己評価が有意に上昇していることがわかりました。ただ、ここで注意しなければならないのは、これはあくまで自己評価であって、客観評価ではないことです。つまり、教員や他の学生から見て社会性が向上したという判断がなされたわけではなく、自分自身で社会性が向上したと回答していることです。学生自身の思い込みが、アンケート結果に反映される可能性が非常に高くなっていることについて、注意しなければいけません。

最後に、四つ目の「商大版キャリア意識尺度」です。これは、小樽商科大学において育成したいキャリアに関する能力を扱ったものです。3つの要素からなる尺度なのですが、全ての項目において、小樽商大の結果が A 大学よりも高い結果になっています。考えてみれば、本学で育成したい内容のみを抽出して測定しているので、向上するのは当然といえます。ただ、ここまで全て上昇してしまうと、かえってコメントがしにくい、具体的には、次に改善が必要な課題を見出しにくくなるという問題もあります。この点については、継続して質問項目を検討する必要があるものと考えています。

効果測定を PDCA に生かす

これらの結果を簡単にまとめますと、両大学ともに、4月よりも7月のスコアが上がっているといえます。何のためにキャリア教育の効果測定を実施しているのかというと、やりっぱなしを防ぐためです。つまり、キャリア教育の目的に対して、きちんとした教育活動が行われているかをチェックするためと言い換えることができます。ここでは、PDCA サイクルの説明は割愛させていただきますが、キャリア教育の目的設定、教育活動の実践、その効果の測定、次回に向けた活動の改善、これらはキャリア教育の効果向上のためにも、欠かせない要素であるといえます。

今回のアンケート調査の結果では、全体的に良好な結果が得られているといえます。ただ、自由記述や学生インタビューからは、まだまだ改善が必要な部分も見られました。例

えば、ある活動での数量的な評価は良かったとしても、細かい点でのわかりにくい箇所や、不適切な指示があった場面などを指摘される場合もあります。このようなとき、どこまで学生の希望・要望をくみ取るかは、組織ごとの裁量となるかと思います。ただ、本学のように、小さな活動を組み合わせて統合しているとき、個別の取組みの改善が行いやすいのは確かではないかと思います。

まとめと課題

それでは、本報告の結論に移ります。本学でのキャリア教育では、知識や技能よりも、学生のキャリアに関する意欲や態度を育成したいと考えています。学生の意欲や態度を育成することによって、学生の自発的な行動を促すことができるようになります。また、その方法として、キャリア教育活動を個別のものとしてではなく、全てを統合した形で実践しています。このことによって、多様な活動を通じた相乗的な教育活動が行えるようになるものと思います。

今回、本シンポジウムのテーマとしまして「成功するキャリア教育を目指して」とありますが、本学のキャリア教育は成功というには早いかなと思っています。その、キャリア教育の成功を目指して、まだまだ本学でもキャリア教育プログラムを改善していくこうという意見交換がなされている段階です。

これまで、小樽商科大学におけるキャリア教育プログラムの特徴と成果ばかり述べてきましたが、依然として問題点も残されています。まず、キャリア教育に携わるスタッフの作業量が極端に増加してしまうことが挙げられます。どうしても、一部の意識の高い教員に作業が偏ってしまい、組織として活動することが難しい問題があります。キャリア教育に関して、多様な活動を行っていることもあり、その業務内容は非常に多岐にわたります。ここで、個人に依存しすぎることは、組織の安定性に大きな不安があります。今後は、多くの教員にご協力をいただけるように、学内での理解を得ることが目的となっています。

次の問題として、教育プログラムの全体像の把握や意思疎通の難しさが挙げられます。本学のキャリア教育は、いくつものプログラムが統合されていると申し上げておりますが、その分、全体像を把握し、適切な対応や改善を行うことは非常に困難です。この点について、先ほどの内容と同様となりますが、教員個人個人の力量に頼るのではなく、きちんと組織化された形で、キャリア教育の実施体制を構築できればと思います。

また、キャリア教育の改善に関しまして、本学ではアンケートを用いていると紹介しました。それも数年にわたっての取組みで、ここ最近は比較的安定した結果が得られているのですが、本当に質問項目は適切なのか、また、どのようなタイミングで効果を測定すべきかなど、依然として多くの課題が残されています。特に、キャリア教育の効果測定に関しまして、その教育効果は卒業後までわからないとも言われることもあります。この点について、今後は多様な検討が必要ではないかと思います。

さらに、これは問題点というよりも、キャリア教育に対する根源的な質問です。これは測定・分析した結果ではなく、本学のキャリア教育チームが実感として感じていることなのですが、大学としてキャリア教育に力を入れれば入れるほど、学生が打たれ弱くなっているのではないかと思うことがあります。大学としていろいろな活動を用意しているのですが、学生はそれに乗って受動的に活動に参加するだけになっている可能性があります。この点に関しましては、本学キャリア教育チームとしましても、私個人としても、非常に興味のある部分です。いずれは、深く検討したいテーマと思っています。

さて、本日ご報告しました内容は、最新の測定結果を除きますが、活動記録が一冊の本にまとめられています。ナカニシヤ出版から「大学におけるキャリア教育の実践」という書籍が出版されておりましたので、もしさらにご興味があるようでしたが、ぜひご一読いただければ幸いに思います。

ご静聴ありがとうございました。ご意見、ご質問をよろしくお願ひいたします。

質疑応答

細川：どうもありがとうございました。

それでは、会場から方からご質問等ありましたら、どうぞ。

高井：大変貴重なお話ありがとうございました。室蘭工業大学キャリアサポートセンターをやっております、高井でございます。これは、いちばんお聞きしたい内容なのですが、小樽商科大学様の教育開発センターの組織について教えていただきたいと思います。

といいますのも、このキャリアデザイン教育は、多様なプログラムを統合する形で教育効果が期待されるとのことなのですが、ここで、教育プログラムというのは、それぞれの専門を持つ先生方といかに連携させるか、協力体制を築いていくか、そのようなことが必要ではないでしょうか。そうしますと、このキャリアデザインの科目は、誰がどういう形で提案し、どのように統合されたプログラムであるのかについて、大きな機能・課題があるように思います。そうしましたところで、教育開発センターという組織を持たれたことの意義や、その組織運営のあり方を教えていただければと思います。よろしくお願ひいたします。

辻：ご質問ありがとうございます。

教育開発センターには、いくつかの部門があります。例えばFDを担当するFD部門、研究を担当する研究部門、そして、その中にはキャリア教育研究部門というものがあります。本学のキャリア教育では、その7~8名のキャリア教育部門のメンバーが主体となって、キャリア教育の運営や統合を行うことになっています。メンバーの数は、7~8名ですので、集まろうと思えばすぐに集まることができる、フットワークの軽さはあります。ただ、少

人数であるために、メンバーの負担は決して軽いものではありません。小回りはきくのですが、責任も重いという部門です。なので、特にキャリア教育にやりがいを感じているメンバーが主体となって、組織が成立しているということができるかと思います。

細川：どうもありがとうございました。他にどなたかございますでしょうか。
どうぞ。

青塚：貴重なご講演ありがとうございました。千歳科学技術大学の青塚と申します。先生の方から「ルーキーズキャンプ」の参加者は 50 人ぐらいとの紹介がありましたが、初年次科目の学内コアの方は何人程度の参加者だったのでしょうか。

辻：「ルーキーズキャンプ」が大体 50 人程度ですが、学内コアとは「社会科学と職業」のことでしょうか。

青塚：はい。これは何人。

辻：こちらは、2011 年の履修者数は 420 名でした。

青塚：それと「高校生のための夏期連続講義」の初年次生は何名ですか。

辻：こちらは高校生が 20 名程度、大学生スタッフも 20 名程度となっております。

青塚：はい、そこでお聞きしてわかりましたが、学内コアの「社会科学と職業」につきましては、ほとんどの初年次生が参加しているということですね。初年次生を対象として、キャリアに関する意識向上を促す科目に、ほとんどの学生が参加しているという意味でよろしいですね。

辻：はい、そうです。

青塚：履修人数が延べ人数か実数か、よくわからなかったのですが、これでわかりました。ありがとうございました。

辻：説明が足らず申し訳ありません。初年次生がだいたい 500 人程度、履修者数は 420 人程度であり、「社会科学と職業」は選択科目として、非常に人気が高い科目であるといえます。学生にとっては、友達ができるとか、本気で話し合うことができるという評価もされています。

細川：よろしゅうございますでしょうか。それでは、どうもありがとうございました。
これで辻先生のご発表を終わりにしたいと思います。

辻：ありがとうございました。



Otaru Univ. of Commerce

2011/08/19 平成23年度IDEセミナー
シンポジウム「北海道におけるキャリア教育の進展」

キャリアデザイン10年支援 プログラムの構成と教育効果

小樽商科大学創立100周年

THE 100TH ANNIVERSARY OF OTARU UNIVERSITY OF COMMERCE



小樽商科大学 教育開発センター
専任教員 辻 義人



Otaru Univ. of Commerce

本報告の要旨

- ・統合的なキャリア教育の実践
→多様な活動を通したキャリア意識向上
- ・目的に沿った教育活動の設計
→「どの段階で、何を学ばせるのか？」
- ・効果測定によるプログラム見直し
→常にキャリア教育を点検し改善する

1. 小樽商科大学の概要

商科系単科大学(商学部)
学生数 約2,500名:教員数 約130名

学生は2年次に学科決定、3年次にゼミ所属

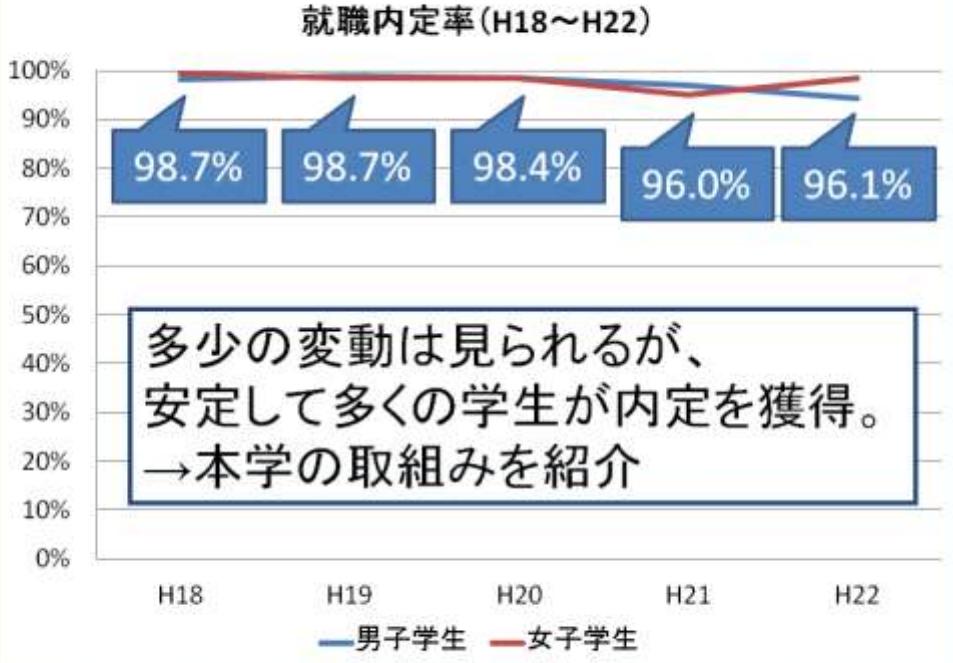
商学科 経済学科 企業法学科 社会情報学科

キャリア教育に関する多様な取組みを実践
→「キャリアデザイン10年支援プログラム」



Otaru Univ. of Commerce

就職内定率(H18~H22)



年度	男子学生	女子学生
H18	98.7%	100%
H19	98.7%	100%
H20	98.4%	100%
H21	96.0%	100%
H22	96.1%	100%

多少の変動は見られるが、
安定して多くの学生が内定を獲得。
→本学の取組みを紹介



2. キャリアデザイン 10年支援プログラムとは？

【CD10年支援プログラムの目的】

× 学生の入学後10年間、面倒を見ます

- 高校3年、大学4年、社会人3年を連携し
キャリア意識の向上を促します

高校
3年間

大学
4年間

社会人
3年間

高校生や社会(地域)との交流による、キャリア意識の向上



CD10年支援プログラムの全体像

高大連携事業

- 高校生のための
夏期連続講義
- 高大連携
インターンシップ
- 大学の学び体験
ゼミ

学内コア事業

- 社会科学と職業
(1年次科目)
- エバーグリーン
講座(1年次科目)
- 就職支援事業
(学内組織)

地域・企業等 連携事業

- ルーキーズキャ
ンプ(合宿研修)
- 地域連携キャリ
ア開発
- インターンシップ

多様なプログラム群による、総合的キャリア教育。



Otaru Univ. of Commerce

【高大連携事業】

「高校生のための夏期連続講義(初年次生)」

[期待される教育効果]

大学生：高校生との協同作業を通して、自らの成長を確認する。今後の課題に気づく。

高校生：「大学での学び」の体験による、学習に対する動機づけの向上。将来の展望を描く。



Otaru Univ. of Commerce

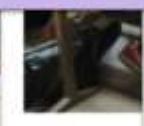
【学内コア事業】

「社会科学と職業(1年次前期、選択科目)」

[期待される教育効果]

初年次生対象。大人数でのグループワーク科目。
→社会性向上、議論の練習。友人作りの側面も。

「学問を修得することが目的ではなく、学問を通して社会人としての能力を獲得することが目的」





【地域・企業等連携事業】

「ルーキーズキャンプ(初年次生:希望者対象)」



[期待される教育効果]

意識の高い学生への刺激。大学全体の活性化。

卒業生と新入生の交流。「自ら大学生活を充実させるには何が必要か」「大学の学びの意義」を考える。



CD10年支援プログラムの特徴

- 「キャリア教育科目群」であること
→ 単独ではキャリア意識向上は困難。
多様な活動による相乗効果を期待
- 教育目的に基づいた活動展開
→ まずは「意識・態度」を育成すること
- 柔軟な活動プログラムの変更・修正
→ 教育効果の測定を生かすこと



3. キャリア教育の効果測定

- CD10年支援プログラムの教育効果は?
「学生のキャリア意識の向上(抽象的)」
- 心理尺度を用いたキャリア意識の調査
「進路選択に関する自己効力感尺度」
「自尊心尺度」
「社会性尺度」
「商大版キャリア意識尺度」
→ (学士力と社会人基礎力に基づく
商大オリジナルの調査項目)



【商大版キャリア意識尺度】

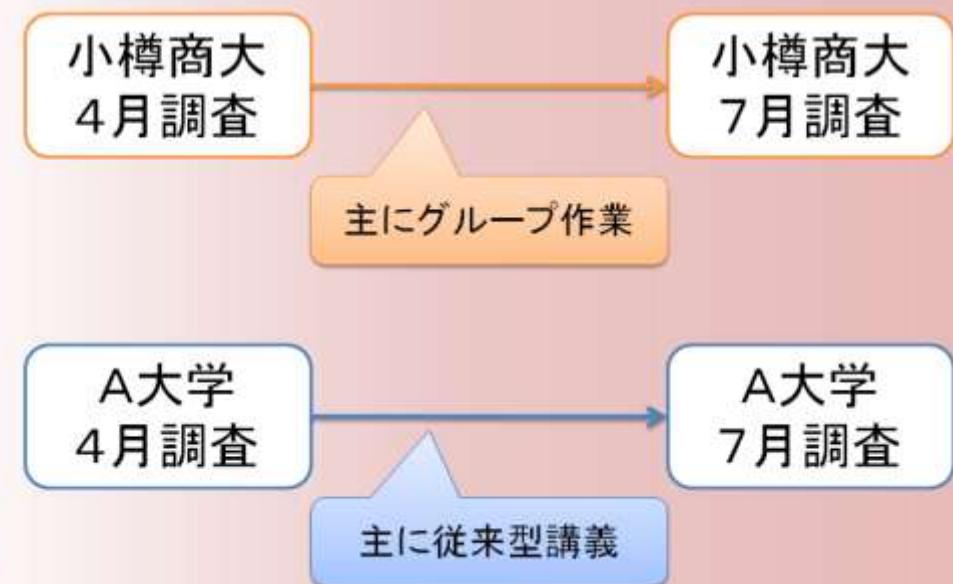
学士力と社会人基礎力を参考に作成。

- (1) 対人関係能力(他者との協同)
発信力・傾聴力・働きかけ力・リーダーシップ力・親和力・柔軟性
- (2) 自己管理能力(自身のコントロール)
主体性・実行力・規律性・ストレスコントロール・自己理解力・自己学習力
- (3) 課題解決能力(問題理解と解決)
状況把握力・課題発見力・計画力・創造力・倫理感・情報リテラシー

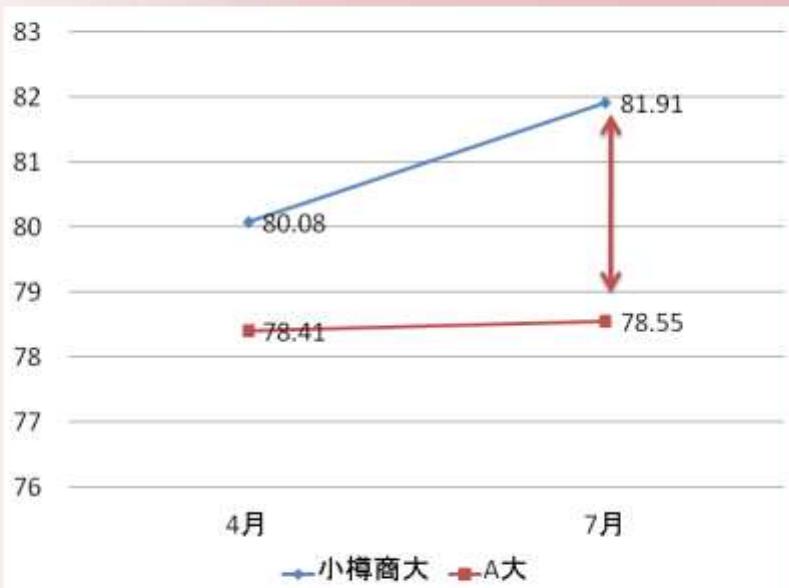


【調査の概要】

調査対象：小樽商大・道内私立A大
どちらも初年次生、キャリア関連科目



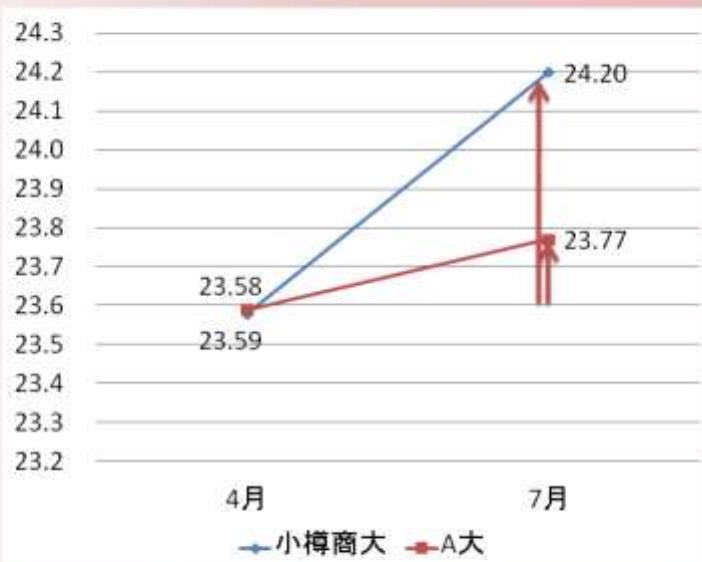
「進路選択に関する自己効力感尺度」



「自分は将来、納得できる進路選択ができるだろう」
商大の自己評価が高い($p < .05$)



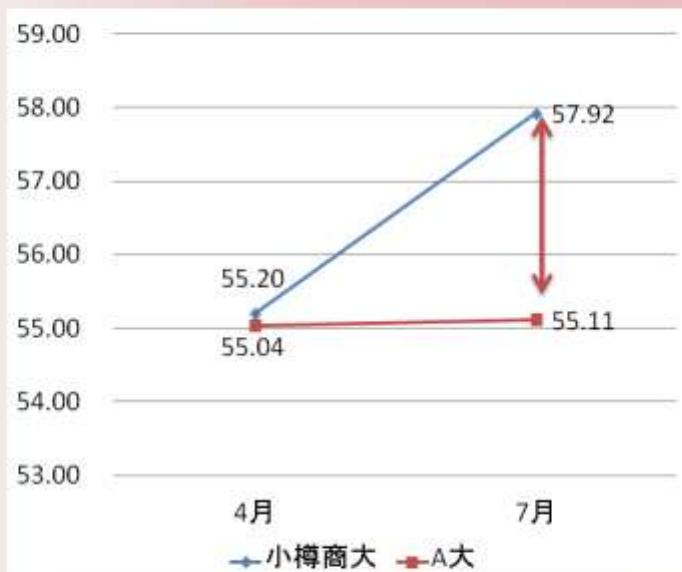
「自尊心尺度」



両大学ともに、学生の自己意識(自分自身の価値や可能性)の自己評価が向上した($p < .05$)



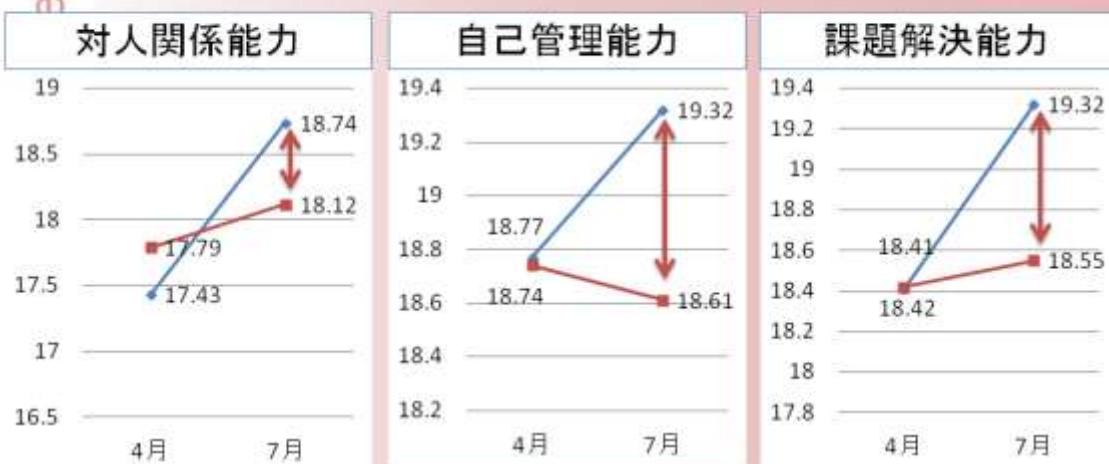
「社会性尺度」



「知らない人とも上手にコミュニケーションができる」
7月の商大生の自己評価が高い($p < .05$)



「商大版キャリア意識尺度」



- (1) 4月時点、両大学に違いは見られない
- (2) 7月時点、商大の能力が向上した($p < .05$)
(ただし、いずれにしても自己評価)



キャリア教育の効果測定

- 何のために効果測定を行うのか？
 - 1) 「やりっぱなし」の防止
 - 2) 教育目的と活動の一致度の確認
 - 3) 教育活動のチェックと改善(PDCA)
- 今回の調査結果より…
全体的に良好な結果が得られた。
ただ、自由記述に対応が必要な意見も。
→ 今後の活動方針の指針が得られた



4. 本報告の結論

- ・ 小樽商大のキャリア教育の目的
→「意欲や態度」を重視。自発的活動。
- ・ 統合的キャリア教育プログラムの構築
→多様な活動による相乗効果を期待。
- ・ 効果測定によるプログラムの再検討
→継続的な効果測定を通じた見直し。



【本取組の問題点】

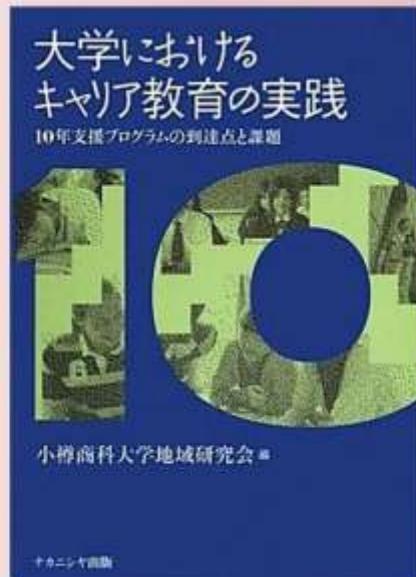
- 1)スタッフの作業量・協力体制
一部の教員に作業負担が集中する
- 2)全体像の把握と意思疎通
プログラム拡大に伴い全体把握が困難に
- 3)キャリア教育の効果測定の難しさ
どの時点で測定するべきか
質問項目の信頼性や妥当性
(指導が手厚いほど、学生がひ弱に…?)



Otaru Univ. of Commerce

【本報告の参考資料】

詳しくは「大学におけるキャリア教育の実践
(ナカニシヤ出版)」をご覧ください。



Otaru Univ. of Commerce

ご静聴ありがとうございました。

ご質問・ご意見など
よろしくお願いいたします。

小樽商科大学では、100周年を迎えた
記念イベントが企画されています。
詳しくは本学ホームページをご覧ください。

3.4 北海道大学におけるキャリア教育の取り組みと今後の方向性

北海道大学 高等教育推進機構 准教授 亀野 淳

細川：1学年に2,600人の学生を抱えております、このような数の多い総合大学で、キャリア教育がどのように行われているかということで、お話をお願ひいたしました。

それでは亀野先生、よろしくお願ひいたします。

亀野：先ほど、ご紹介いただきました、北海道大学の亀野と申します。このような場に、発表させていただく機会をいただきまして、ありがとうございます。

私が所属しているところは、北海道大学の高等教育推進機構というところでございます。時間もありませんので、大学の紹介、所属の紹介は省略させていただきますが、先ほど、小樽商大の辻先生の所属しているセンターと同じような全学的な教育を担当しているセクションだとご理解いただければと思います。

今日話したい内容ですが、大きく分けて三点からなります。「北海道大学におけるキャリア教育の概要」、それから「アンケート調査結果から見たキャリア教育の課題」、最後に簡単に「今後のキャリア教育の方向性」という大きく三つに分けてお話をさせていただきたいと思います。

北海道大学におけるキャリア教育

まず、一番目の「北海道大学におけるキャリア教育の概要」ですが、まずお断りしておきたいのは、一つは括弧して、「（全学教育）」というふうに書いております。私が属している全学的な組織でございますので、主に今日お話をさせていただく内容は全学教育、つまり大学によって名前は違うかもしれません、主に1、2年生を対象にした教養教育といわれる部分でのキャリア教育にしてお話をさせていただきたいと思っております。各学部、あるいは大学院で、その専門に応じた教育をやっているかと思いますが、そちらの部分は今日は割愛させていただきます。それから就職支援ということに関しましても、こちらは北海道大学のキャリアセンターの方でかなり精力的にやっていただいていますので、その部分についても今日は省略をさせていただき、かなり限定した中でのお話をとご理解いただければと思います。

必要な能力と大学時代にすべきこと

まず、「学生が社会で活躍するために必要な能力と大学時代にすべきこと」について最初にお話をさせていただいた方がわかりやすいか思います。

これは私の授業の中で使っている図なのですが、大きく分けて三つぐらいの能力というのがあるのではないかと思っています。

わかりやすいところからいえば、「職業専門的な能力・知識・技能」ということで、ある特定の職業に就くために、あるいはその職業を行うために必要な能力・知識・技能、例えばお医者さんであれば、医学の知識とか、技術が当然必要ですし、弁護士であれば法律の知識等々が必要になってくる、そういうものだと理解していただければいいと思います。それは、多分大学での勉強というのが中心になってきますし、専門の学部、研究科での勉強によってこういうものが身についていくと考えられるのではないのかなと思っています。

それから、「一般的な能力・知識・技能」と書いていますが、これはどういった仕事に就くにしても、必要になってくる能力と考えております。教養であるとか、コミュニケーション能力であるとか、論理的な思考能力とか、語学であるとか、他にもたくさんあるかと思いますけども、そういうものです。

それからもっと根本的に「人間性」という言葉がいいのかどうかわかりませんけども、積極性であるとか、熱意であるとか、主体性であるとか、協調性、こういった部分ですね。こういうものが土台としてあるだろうと。

こういうものが全て身につくことによって、社会で活躍できるということになるのですが、それと大学での勉強であるとか、生活、経験というのが、どういうふうに関係しているのかというのを、私なりにまとめたものでございます。

一番上の「職業専門的な能力・知識・技能」は大学での勉強というのが、大きな役割を果たしているのではないかと思います。

次の「一般的な能力・知識・技能」は、多分大学での勉強というのも重要だし、勉強だけではなくて、様々な経験、例えばサークルとか部活、それから旅行で行ったりとか、友達との関係であるとか、それから留学したりとか、あるいはアルバイトなんかも入ってくるかもしれません。

それから「人間性」、この部分も大学での勉強と、いろんな、先ほど言ったような経験、こういったもので、総合的に身についていくものではないかと思っております。今日、お話をしたいキャリア教育というのは、こういった能力を高めるための教育と私なりに考えておりますので、そのあたりをご説明していきたいと思っております。

モノサシがない中でのデザイン

「北海道大学におけるキャリア教育（全学教育）の概要」ということなのですが、まず、何のためにこのキャリア教育をやるのかということで、この皆さんから見て左上の方に書いてあるのですが、まず「大学生活と社会・仕事との関連」を知ったり、考えたりする、それから「卒業後の将来」を「考える」あるいは「デザインする」、これが大きな目的として考えられております。

それから、就職ということではなくて、社会で活躍できる人材を育てていこうと、ここ

少し説明しなければわからないかもしれません、物差しがない中でのデザイン、自己決定能力を高めていこう、つまり、北大に入ってきた学生の多くは、高校時代はどちらかというと進学校で勉強して、一生懸命受験勉強をやってきた。大学に入るための物差しというのは試験の点数であったり、あるいは偏差値であったり、そういう物差しがある中で、第一希望かそうではないかわかりませんが、北海道大学という大学に入ってきた。物差しがあるというのは、非常にわかりやすいのですけども、大学に入ってきて、自分で職業を選択する、それから大学生活をいろいろやっていくという中に、物差しというのがあまりないわけですね。

その中で、もちろん社会に出れば、ほとんどないわけなのですが、その中でじゃあどうやって自分の行動を考え、行動をデザインしていくか、それから自分で決定してやっていくかという、そういう能力をどうやって高めていくのかということ、こういったものも広くキャリア教育というふうに考えて、こういったことができるような人材を育てていこうという観点から、いろいろ科目を作っております。

全学教育で展開するキャリア教育科目

大きく分けてこういった科目群を作っているのですが、それれにつきましては、後ほど簡単に紹介させていただきたいと思っております。

一つは「大学と社会」という科目です。これは、去年までは一年生の後期にやっていたのですが、一年生の前期に今年から移しまして、これは卒業生による講演というものでございます。ただ、話を聞くだけじゃなくて、毎回レポートを書かせております。

それから「キャリアデザインⅠ」というものです。これは数年前からやっていたのですが、これを一年生の前期にやっていたのですが、後期にもってきまして、考えるということをメインにして、グループワークであるとか、それに基づいたプレゼンであるとか、自己分析なんかをやっております。

それから「キャリアデザインⅡ」という、これは今年から開講したものでございますが、デザインするということで、「キャリアデザインⅠ」と同じように、グループワークをするのですけども、その中でグループワークの成果をプレゼンするだけじゃなくて、それに基づいて、受講生全員でディスカッションをするというようなこともやっております。それからこの授業に関しましては、NHKの札幌放送局さんと若干コラボ的にやっていますので、それも後でご紹介させていただきたいと思います。

それから、インターンシップということで、二年生の夏以降というふうに書いていますけども、人数的には三年生が一番多いのですが、二年生あるいは一年生も若干いるという、これを経験すると、こういった、一応図的にはこういった流れなっています。実はこんなきれいにはなってないのですが、このキャリア教育の科目を構成しております。

「大学と社会」

まず、「大学と社会」という、先ほど簡単にお話しましたけども、卒業生の方に来ていただいて、お話を聞いていただいている。毎回、といいますか、一学期で 10 名程度の OB、OG の方に来ていただいて、お話を聞いていただいている。受講生は大体 300~400 名程度の科目でございます。

ここで注意しているのは、OB の方、OG の方といつても、必ずしも偉い方ばかりではなく、例えば卒業して五年目ぐらいの若い、会社の中で日々苦労しているような若い方、それから年配の方、それからいろんな職種の方ですね。企業で働いている方、あるいは転職して独立している方、そういったバラエティに富むような人材を集めてきて、その中で話を聴いて、自分なりの考えを持ってほしいということでやっております。こちらはその授業が終わった後のアンケートの結果でございます。

それから単に話を聞くだけじゃなくて、毎回一時間程度の話を聞いていただいて、30 分程度質問の時間を設けております。質問をするというのは、一年生にとっては、それから 300 名、400 名の中で質問をするというのは勇気がいるのですけども、質問する時間を多く設けて、なるべく多くの学生に質問するようにしております。それから、毎回レポートを書かせるということもやっております。

「キャリアデザインⅠ」

それから次は「キャリアデザインⅠ」という、一年生対象のものなのですが、これは本当はもっと多い方がいいのですが、100 名程度の受講生の科目でございます。ここに書いているような一応五本柱と言っているのですが、このグループワークっていうのが多分、学生にとっても一番評判がいいといいますか、そういうものでございまして、グループ 6~8 名ぐらいのグループを作って、特に文系理系をもうバラバラにして、そのグループの中に文系理系が混じるような形で、グループワークをやらしております。

これがその昨年やったグループワークのテーマでございます。ちょっと時間がありませんので、パッと見ていただければわかるかと思うのですが、職種というもの、職業というものを、そのグループの中で決めて、じゃあそういった職業で活躍するためにはどんな能力が必要なのだろうかと、あるいはそれが大学での勉強とか生活とどうつながっているのだろうかということを、議論するだけじゃなくて、文献とか、あるいはそういった人にインタビューをしなさいと、それをまとめて、パワーポイントで発表する这样一个ことをやっております。

「キャリアデザインⅡ」

それから、「キャリアデザインⅡ」というのが今年から始めたのですが、グループワークだけじゃなくて、外部の人の話も聞いたりとか、それから私が講義をしたりとか、いろ

いろいろあるのですが、そのグループワークというのも大きな役割も果たしておりまして、ちょっと先ほどの「キャリアデザインⅠ」よりは内容はハードにしております。将来の仕事や生活する上で、何を重視したいのかとかですね、それがどういった関係にあるのかという、こういったテーマを与えてやっております。それに基づいて、各グループでプレゼンをして、そこだけではなく、その後、100名程度の受講生でディスカッションをするというようなことをやっています。

実はその前に、NHKの番組をいくつか、二つほど見てもらって、それに基づいて、ディスカッションやったりもしています。そのときにNHKのアナウンサーで、『北海道クローズアップ』という番組を見られた方いるかと思うのですが、そのキャスターをやっている赤松アナウンサーは、北大の文学部の卒業生でして、彼といろいろ話をしている中で、こんなことをやりたいね、ということで、今回一応試行的にこういうことをやりました。

残念だったのは、震災の影響で、彼も福島、仙台に応援に行くというのがかなりの頻度でございまして、日程がなかなかつかずに、ちょっと最後の全体のディスカッションのときも、来られなくなってしまったという面はあるのですが、こういったことも来年以降、続けていきたいなというふうに思っております。

「インターンシップ」

北大の場合は大きく分けて二つのインターンシップをやっておりまして、一つは「全学インターンシップ」ということで、私どもの機構とキャリアセンターの共同で、学部生、大学院生問わず、北大の学生であつたら、誰でも参加できるというようなもの。それから、各学部、研究科あるいは学院でやっているインターンシップ、かなり専門に基づいたインターンシップ。この大きく分けて二つのインターンシップをやっていまして、私が担当しているのがこちらの左側の黄色い部分でございます。

この「2階建てを目指しているが、2階建てになっていない」というのはどういうことかと言いますと、こちらの部分で職業体験をして、社会の現実を知って、こちらでどちらかというと専門的なインターンシップをやっていただこうと考えていたのですが、全ての学部とか研究科で、このインターンシップが整備されているわけではないということで、当初の目論見とは少し異なっているというのが現実だと、そういう課題があるのだということをございます。

ちょっと時間もありませんので、簡単にインターンシップのことについてもお話をさせていただきたいのですが、北大のインターンシップ、他の大学のインターンシップと大して変わらないかと思うのですが、このインターンシップ行くということを、一つの教育プログラムというふうに考えていますので、例えば特徴的なのは、この赤で書いてあるところなのですが、例えばマナー講習というのではありません。ほとんどありません。

というのはなぜかというと、インターンシップに行って、マナーばかり気にしすぎると学生が消極的になってしまうというような傾向があります。それだったら、若干失礼であ

っても、失敗してもいいから、恥をかいてもいいので、そういうことをやらずに、もっとためになるようなことをやろうということで、例えば学生に事前に仮説を作らせて、それを検証してきなさいとか、この仮説の設定の仕方なんかも、この事前研修なんかでやったりします。それから、約 120 名程度いるのですが、一人一人個別の面談をやったりして、仮説の立て方についての指導をやったりとか、それから個別のアドバイスなんかもやったりしています。

これスケジュールですね。

これはアンケートの結果です。

アンケート調査結果から見たキャリア教育の課題

次は、いろんなアンケートなんかもやっていますので、その紹介をさせていただきたいと思います。一個飛ばしますね。

卒業生調査から

卒業生調査という、卒業して 5 年目、10 年目、20 年目ぐらいの方にアンケートを取ったのですが、その結果です。

「大学で学んだことが、現在の仕事に役に立っているのか」という、こういう設問で 4 段階で評価してもらったものなのです。大学で勉強したことは社会出たら役立たないという風潮があるのですが、実はそうじゃないのではないかと考えております、その結果でございます。学部卒と大学院卒では違うのですけども、もちろん大学院卒の方が高いのですが、それは言っても学部卒でもこの二つを合わせると約六割、ということですので、役立ってはいないということはないのではないかなと思っております。

それから、「大学で得たものと勉強との関係」ということで、勉強熱心にやった人、そうじやない人というふうに二つに分けて、じゃあこういったものが身に付きましたか、身に付きませんでしたかというようなことを聞いております。「専門的な知識・技術」が勉強の熱心度によって違いが出ると、これはそうなのですから、「幅広い知識・教養」であるとか、「論理的思考能力」というような項目をとっても、こんなに違うということです。

もう一つですが、勉強を一生懸命やった人と、そうじやない人と、大学教育の有用度がどう違うかということで見たものです。勉強を熱心にやったという人が上のグループです。そうじやなかったというのが下のグループです。これを見るところいう結果になっていまして、つまり何が言えるかというと、大学時代に勉強を熱心にしていた人の方が、勉強は現在の仕事に役立っているというふうに回答しているわけですね。つまりどういうことかというと、もし大学での勉強というのが役立たないのだったら、これはあまり差がないというはずなのですが、差があるということは、ちょっと飛躍しているかもしれません、

大学教育というのが将来の仕事に役立っているというようなことがいえるのではないかなどということです。

企業調査から

企業の調査もいろいろあるのですが、例えば「北海道大学でより充実してほしいキャリア教育とか就職支援」というような項目があるのですが、「学生が将来のキャリアを自分で考える力」であるとか「基礎学力」、こういった項目は高くなっているということですね。それから「社会常識」、「専門知識」。意外とこういった基礎学力であるとか専門知識、このあたりが高くなっているというような結果になっております。

今後のキャリア教育の方向性

最後に、私なりの考えをまとめてお話をさせていただきたいのですが、一つは先ほど申し上げました、大学教育というのは職業に役立つかということなのですが、私は、例えばお医者さんになる人が医学部で勉強する。これはもう大学教育が直接役立っているのは間違いないわけですね。でも、例えば大学で歴史とかそういうものを勉強する。多分そういった分野に行けば別ですけども、一般の企業に就職した場合、直接的には関係ないかもしれません、いろんな間接的に、例えば論理的に物事を考えるとかですね、そういう意味では役立っているのではないのかなと思っております。

キャリア教育に求められるもの

その話は少し後でしたいと思うのですが、ここはいろいろ企業の人とも話をして、中での疑問なのですが、企業はじやあ大学にビジネスマナーとか礼儀正しさ、こんなものを求めているのでしょうか？ と。私は話をした限り、そんなことはほとんどないですね。あるいは資格。もちろん、資格が必要な職業はありますけども、必ずしもこれを高く評価しているわけではない。

先ほどのデータの中にもありましたけども、コミュニケーション能力っていうのはよく言われます。じやあコミュニケーション能力って何なのか？ 学生も、就活する学生もよくこの言葉を使います。それは何なのかというふうに学生に聞いてみると、よくわからないのですね。

うまく話ができる能力、それは多分コミュニケーション能力の一つだと思うのですが、仕事で使うコミュニケーション能力というものはどういうものかというと、単に話がうまいというだけではなくて、論理的に物事を考える力、人と、営業の場面でもいいですし、社内のプロジェクトグループで検討する場面でも構わないのですが、論理的に物事を考えて、あるいは人の話をしっかりと聞いて、それをまた論理的に考えて、自分なりに考えをまとめて、それを人にわかりやすく説明するという、こういう能力ですね、必要になってく

る。友達同士で喫茶店でしゃべるのであれば、こんな能力は必要ないかもしれません、仕事の場面ではこういった能力が必要になってくるということですね。

こういった能力をどうやって身に付けるのかということになっていくわけです。最初に戻って、図を見ていただきましたけども、こういった能力というのは、大学の教育の中、あるいは教育以外の経験の中で身に付いていくものではないのかなと思っております。だから、私は学生にしっかり勉強をして、しっかりいろんな経験を積ませる、そういうことが今まで以上に重要になってきているのではないかなと思っております。

そのために、キャリア教育っていうのが、私は単に就職のテクニックを教えるということではなくて、そういった大学教育というのが、あるいは大学の生活というのが、将来の自分の職業とかキャリアにどうつながっているのかということをしっかり考えさせて、そういうことによって、大学生活を充実させるということが、重要ではないかなと思っております。

充実した学生生活へ動機づけるキャリア教育

ちょっと時間がオーバーしてしまったので、最後にこの点だけ言っておきたいのですが、社会というのが、これは企業だけじゃなくて社会ということなのですが、より自立とか、この自律もあるのですが、というのをより求めている。高校までの生活というのはどちらかというと、規律がある、基礎学力を勉強するっていうところなのですが、その間に大学というのがあって、ここでいろんな自由な時間を過ごしたり、勉強したりして、ここにつながっていく、その重要な数年間だというふうに思っているのですが、今世の中が、これがどんどんどんどん自立とかっていうふうに大きく変化して、その中の大学っていうのはどういう役割を果たしているのかということを考え直さなければならないのではないか。

先ほど小樽商科大学の辻先生が、手厚く指導することによって、ひ弱になってしまいではないかと、私もそれをよく考えていまして、ここで高校と同じようなことをやっていると、いきなりこっちに行くというのが、不適応になってしまいのではないかということを、やっぱり考えないといけないのかなと思っております。

最後に、これも繰り返しになるのですが、私は会社に入ってからできることは会社に入ってからやるべきだと思っております。会社に入ってからできることは、学生時代にすべきではないし、もっと他にやることがあるだろうと。私は、学生時代にしかできないことを、学生時代にしっかりやるべきではないのかなと思っております。しっかりと勉強とか、様々な経験をさせるということが重要だと思っておりますし、その手段であり、その動機づけとして、キャリア教育というのが重要ではないかなと思っておりまして、先ほどご説明したようなキャリア教育を実施しているということでございます。

ちょっと時間オーバーしてしまいましたが、以上でございます。ありがとうございました。

質疑応答

細川：どうもありがとうございました。それでは、会場の方から、お一人、どなたかご質問ありますでしょうか。

はい、どうぞ。

武藤：すみません。北大キャリアセンター、武藤でございます。ありがとうございました。

最後のところでお話がありましたが、大学時代に、学生時代にしかできないことをやるべきだという、非常にごもっともな結論だったかとおもうのですが、キャリアセンターからいる人間から見ますと、ぜひ、それぞれの学生が、世の中には様々な課題や問題があるわけですけれども、いったん就職して社会に出ると、そういう問題と格闘するということになりますね。その社会の現実の問題に対して、学生がそれぞれ自分の専攻分野の専門知識や研究を通じて、ある程度やっぱり知的に格闘していくと、というのが学生時代にやってほしいことかなというふうに感じているのですが、当然、そういった知的な格闘のレベルに突っ込んでいっている学生も多く出会うのですけれども、そこまでたどり着かない学生も非常にたくさんいて、実はそういう就職で迷子になるのは、そういうタイプのかなというふうに感じています。

そういう特徴を持った学生が、典型的に陥っていくのかなというふうに感じているのですが、そうすると先生がやっていらっしゃるキャリア教育と、学部の専門教育との関連性とか連携というのが非常に重要になってくると思うのですが、これまで以上に、一層その関連性とか連携を強めていくために、何かこうお知恵とか、アイディアがありましたら、ヒントをいただければと思います。

亀野：非常に痛いところを突かれまして、正直言って、学部との連携というところが、不十分であるというのがその通りです。

ご存知のように、北大、数多くの学部があります。文系理系とありますので、本当はしっかりと連携して、一年生、二年生ではこういうことをやると、三年生、四年生あるいは大学院でこういうことをやってほしいと、本来そうあるべきなのですが、かなり多様な部分が、多様な専門がありますので、その部分がうまくいっていないというのは正直言って、私も課題として挙げているところなのですが。

そうは言っても、その一年生、二年生の間に、どんな専門分野に行っても、先ほど三角形のところでお話しましたように、その真ん中の部分ですね。これはどんな分野でも必要なので、その部分はしっかりとやることによって、どんな専門分野に行っても、困らない学生を作っていくというのが、連携はできていないですけども、一、二年生である重要な部分かなと。結果としてそれが言い過ぎかもしれません、連携になっていくのでは

ないかなと思っております。

ちょっと答えになつていなひですが、申し訳ございません。

細川：どうもありがとうございました。時間がありますので、いったんここで、亀野先生のご発表を終わりにさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

北海道大学におけるキャリア教育の取組みと今後の方向性

2011.08.19

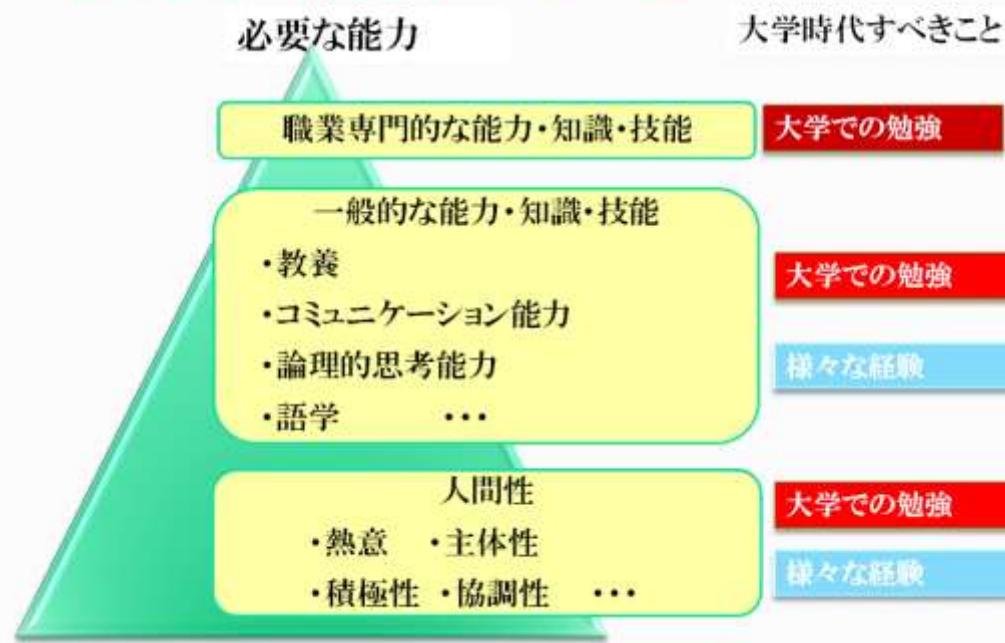
平成23年度IDE大学セミナー
@ホテル札幌ガーデンパレス

北海道大学 高等教育推進機構 亀野 淳
jkameno@high.hokudai.ac.jp

本日のアウトライン

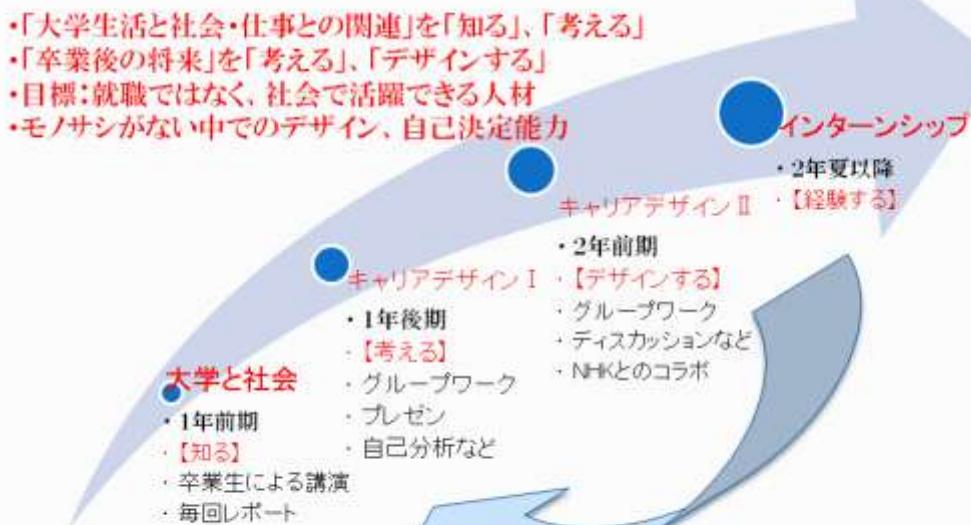
1. 北海道大学におけるキャリア教育(全学教育)の概要
2. アンケート調査結果から見たキャリア教育の課題
3. 今後のキャリア教育の方向性

学生が社会で活躍するために必要な能力と大学時代にすべきこと

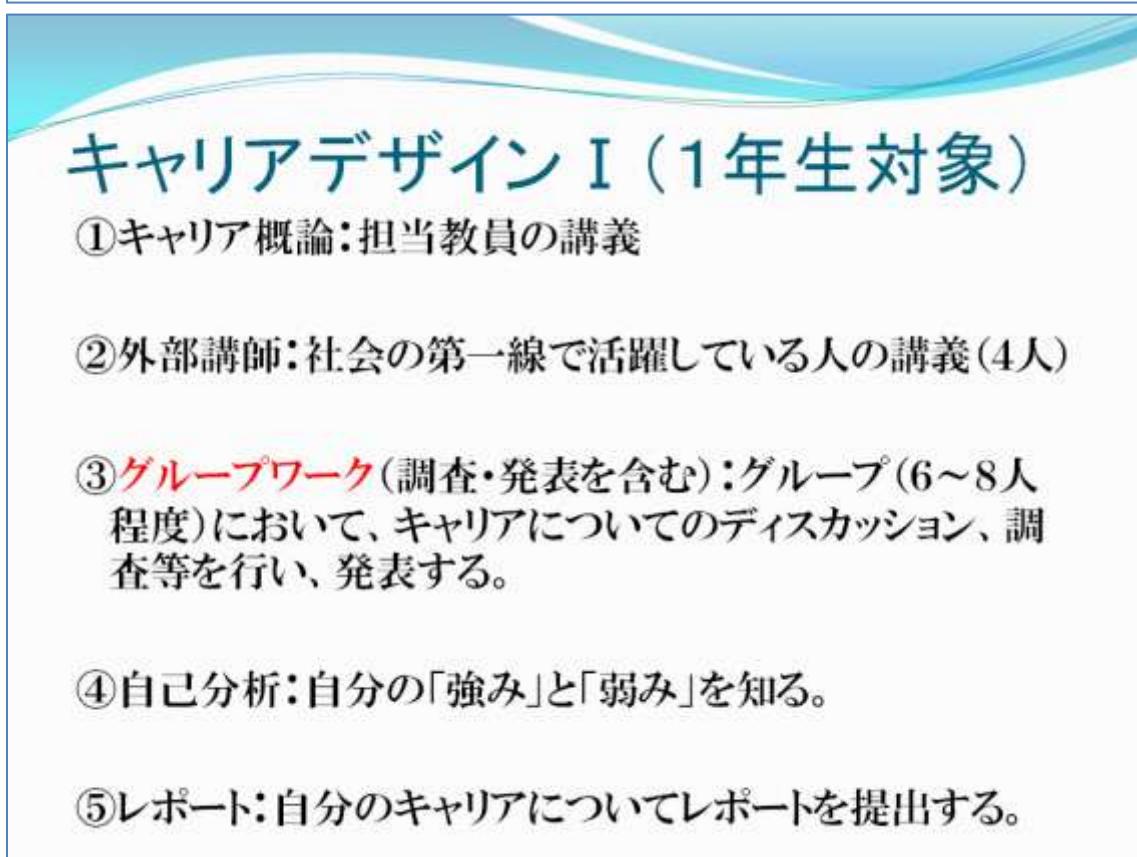
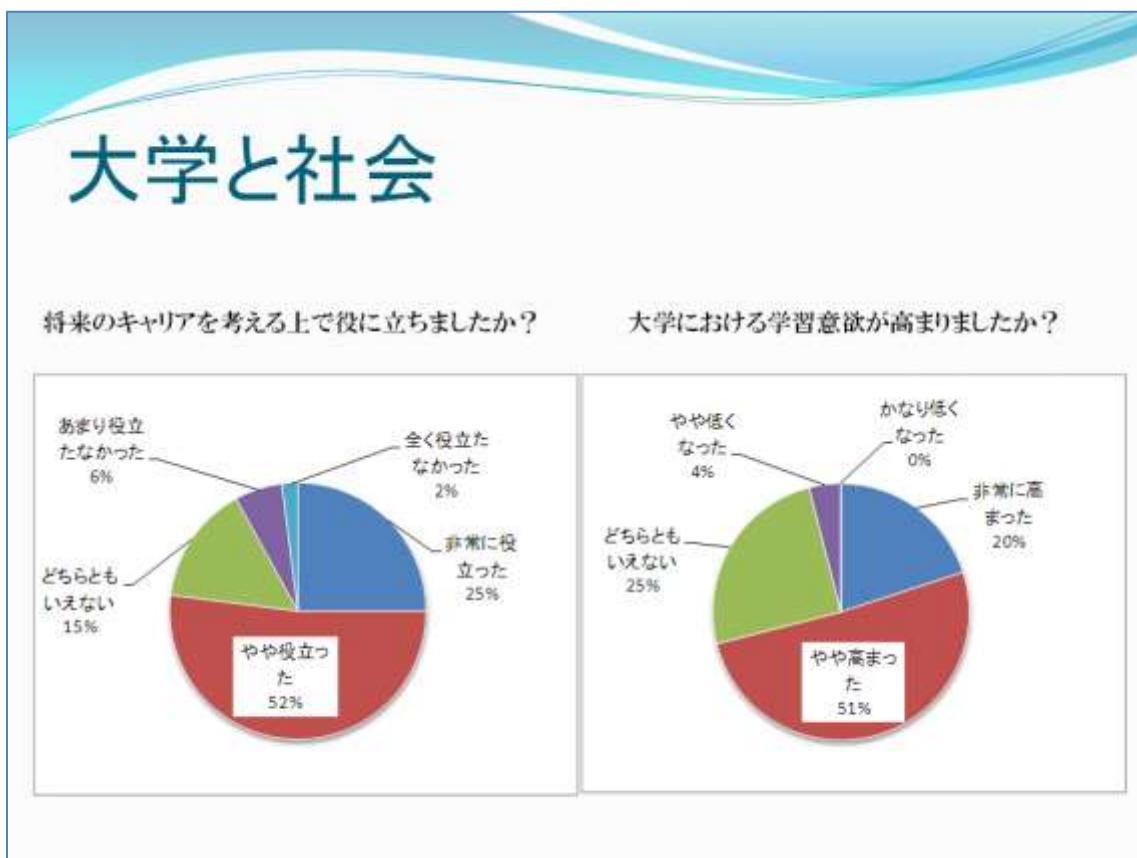


3

1. 北海道大学におけるキャリア教育(全学教育)の概要



4



(グループワークのテーマ)(2010年度)

- (1)議論したい職業・職種を一つ決め、その職業・職種(以下、「●●」という)について以下について議論をする。
(2)基本的なテーマ:「●●として活躍するために必要なこと」
(3)検討事項:
 - ①●●の具体的な仕事の内容や社会との関係
 - ②●●の仕事としての面白さ、やりがい、大変さ
 - ③優秀な●●として活躍するために必要な能力(その理由も)。
 こうした能力を向上させるための方法
 - ④優秀な●●である人が行ってきた(行っている)努力
 - ⑤優秀な●●になるためには大学時代にすべきこと
- ※単なる議論だけではなく、調査(文献やインタビュー)を盛り込む。

キャリアデザインⅡ(2年生対象)

(グループワークのテーマ)

- (1)将来の仕事や生活を決定する上で、重視する項目を複数提示し、それがなぜ重要なのかも明らかにしてほしい。
- (2)上記(1)で挙げた複数の項目を重要性の観点から順位付けをしてほしい。その際に理想と現実にわけて順位付けを提示し、その理由も明らかにしてほしい。
- (3)上記(1)で挙げた複数の項目のうち、トレードオフ(こちらを立てればあちらが立たずという状態)の関係にあるものをみつけ、その理由を明らかにしてほしい。

全学インターンシップ

北海道大学におけるインターンシップの種類

	全学インターンシップ	各学部・研究科・学院で実施している インターンシップ (一部の学部・研究科・学院のみ)
対象	学部・研究科・学年を問わず本学学生・院生*	原則として、当該学部・研究科・学院に所属する学生・院生
担当	高等教育推進機構とキャリアセンター	各学部（学科）、研究科・学院（専攻）の担当教員
単位	平成16年度より全学教育科目の正課として実施（2単位または1単位）	各学部・研究科・学院の単位
内容	8～9月に2週間程度の就業体験が中心	各学部（学科）、研究科・学院（専攻）の専門に基づいたインターンシップ

2階建てを目指しているが、2階建てになっていない

（全学インターンシップの内容とその特徴）

- 事前指導
 - ・計3回（うち2回は講義形式、1回は個人面談）

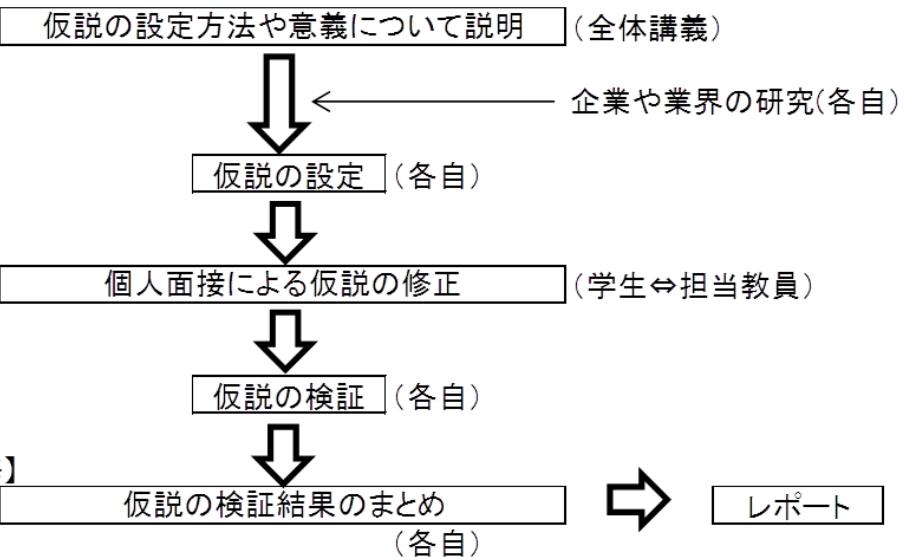
- ①企業・業界の事前研究
- ②本人による受入企業との連絡調整
- ③仮説の設定
- ④個別面接
- ⑤マナー講習なし

- 事後指導

- ①レポートの提出（仮説の検証を含む）（不十分）

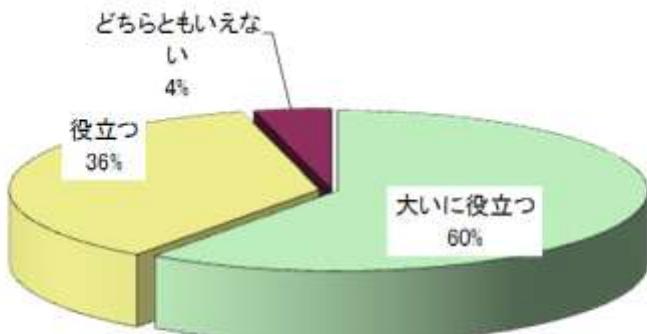
仮説の設定・検証の流れ

【事前研修】



全学インターンシップ参加学生アンケート調査結果(21年度)

インターンシップの経験はあなたのキャリア設計に役立つと思
いますか？

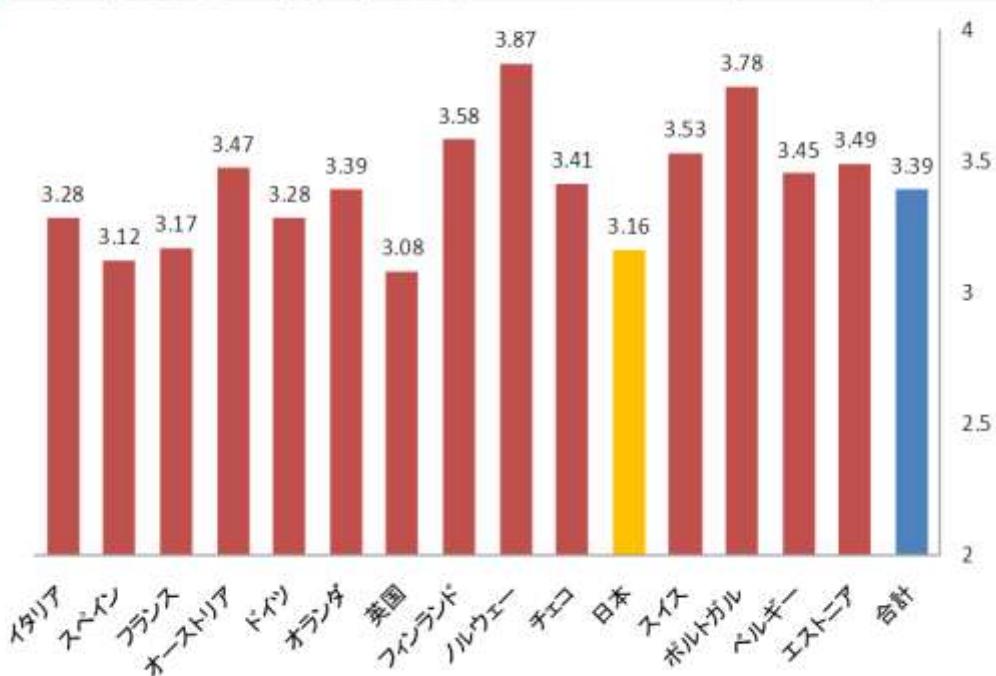


2. アンケート調査結果から見たキャリア教育の課題

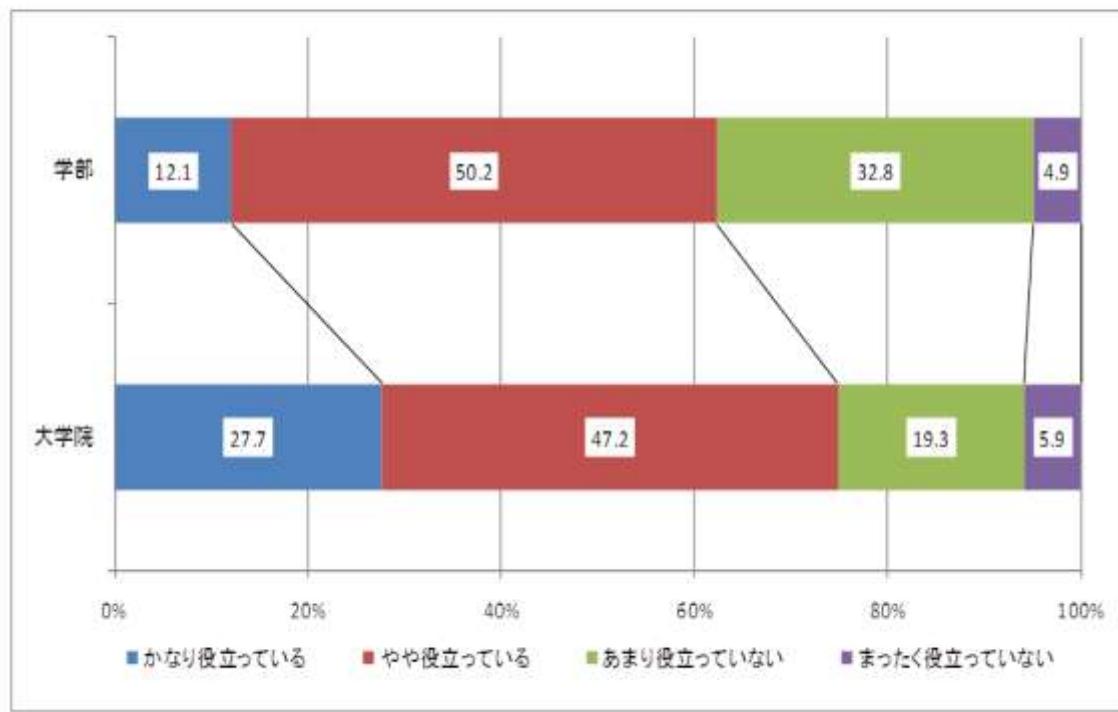
- 卒業生に対するアンケート調査
 - 平成18年12月～19年1月
 - 86年度、96年度、01年度の学部卒業者及び大学院修士課程修了者(卒業(修了)後、5年、10年、20年目の卒業生)
 - 有効回答数640

- 企業に対するアンケート調査
 - 平成22年1～2月
 - 北海道大学「企業研究セミナー」参加企業または北大キャリアセンターが窓口となったインターンシップの受入企業
 - 有効回答数182社

(参考)教育有用度の国別状況(欧州14ヶ国+日本)



**卒業生調査から
大学で学んだことが現在の仕事に役立っているか**



大学の勉強で得たものと勉強の関係

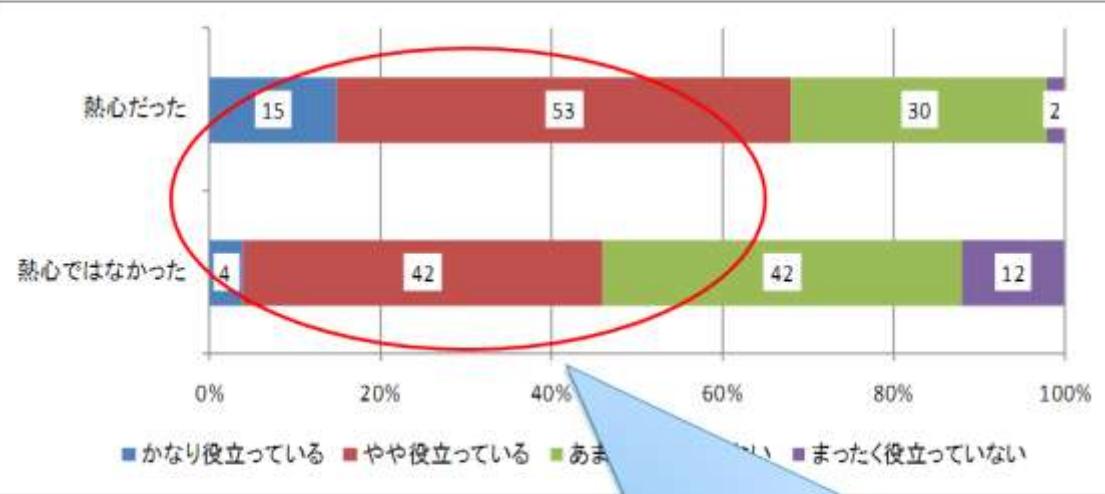


大学教育の有用度と勉強の熱心度との関係

	熱心	熱心でない
役立つ		??
役立たない		?

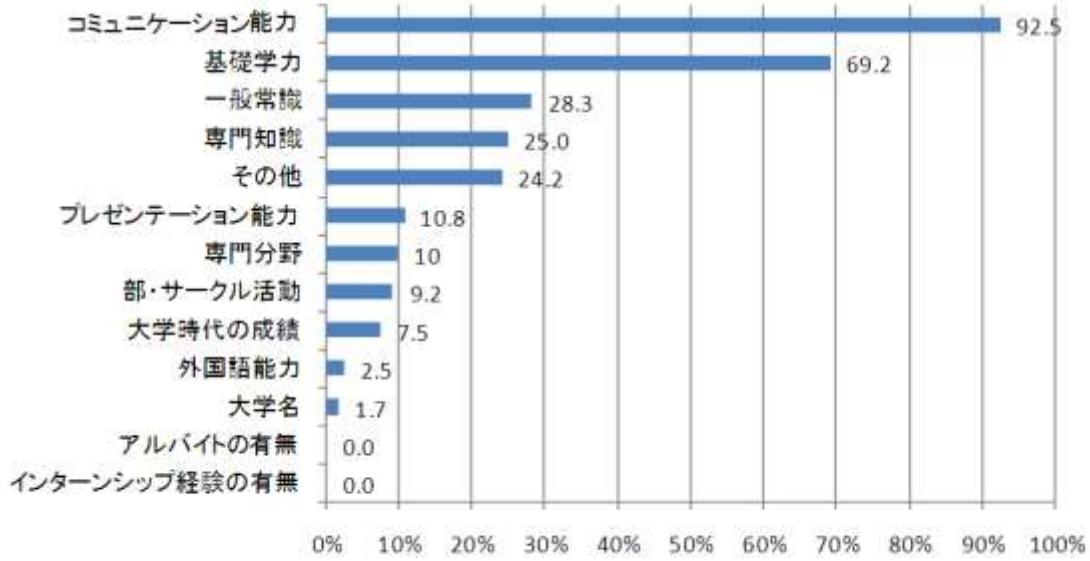
- もし、大学教育は仕事に役立たないのであれば、
→ 勉強を熱心にした人とそうでない人の差はない
- もし、大学教育は仕事に役立つのであれば、
→ 勉強を熱心にした人とそうでない人の差がある

「勉強の仕事への役立ち度」と「勉強の熱心度」との関係

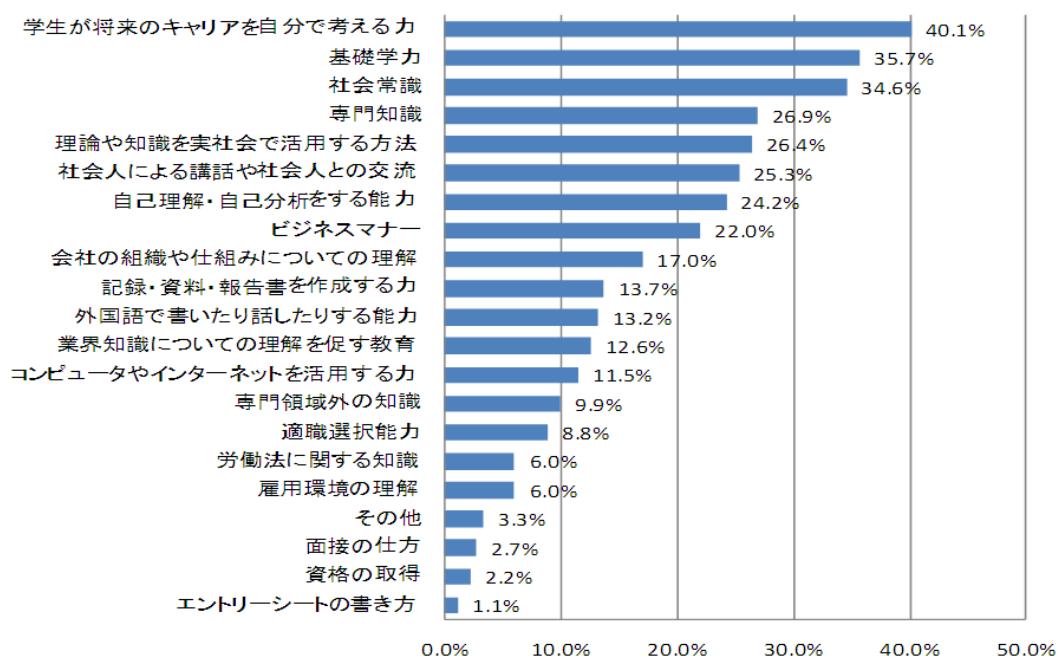


大学時代に勉強を熱心にしていた方が、勉強は現在の仕事に役立ったと回答

企業調査より 学生を採用する際に重視する項目



北海道大学でより充実してほしいキャリア 教育・就職支援についての企業の要望



3. 今後の教育、キャリア教育、インターンシップの方向性

3.1 今後の教育の方向性

大学の教育は職業に役に立つか？

「直接的だけではなく、**間接的に役立つ**」

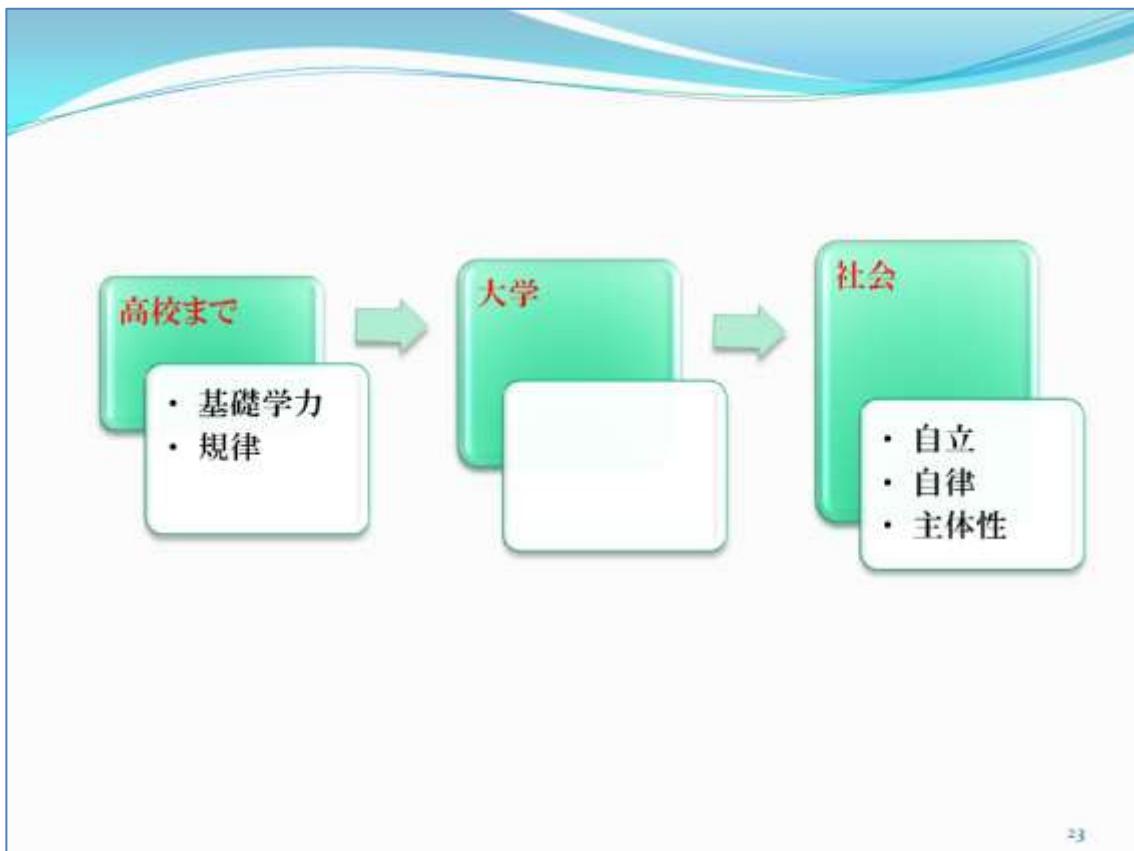
企業は大学教育に何を求めるか？

- ビジネスマナー？
- 礼儀正しさ？
- 資格？

コミュニケーション能力とは？

- 論理的に物事を考える力
- 人の話を理解する力
- 人に物事を分かりやすく説明する

これらの能力をどうやって身につけるか？



23

3.2 キャリア教育の方向性

大学生活と社会・仕事との関連を考える、感じる

「卒業後の将来」を「考える」、「デザインする」

目標：就職ではなく、社会で活躍できる人材

モノサシがない中のデザイン、自己決定能力

- ・会社に入ってからでもできることは会社に入ってからやるべき
- ・会社に入ってからでもできることは学生時代にすべきではない
(もっとほかにやることがある)
- ・学生時代にしかできないことを学生時代でやるべき

3.5 総合討論

細川：それでは、予定の12時ぐらいまでの時間を利用いたしまして、四人の先生方に改めて、会場からご質問等ありましたら、お受けしたいと思います。どなたかいかがでしょうか。特定の先生でもよろしいですし、四人の先生全員におうかがいするということでもよろしいかと思います。

どうぞ。

佐野：北翔大学就業力事務局の佐野と申します。本日は先生方、ありがとうございました。

ちょっと特定の先生への質問ということになってしまいますが、北海道ハイテクノロジー専門学校の蔵崎先生ですね。先生の学校ではキャリア教育に関して、教員が一人一人の生徒に向き合ってということで、教員向けのカウンセリング研修ですとか、担任研修などで徹底されているというお話だったのですが、実は大学でのキャリア教育ということになりますと、先生方がやはり専門教育の方に関心が高くて、キャリア教育を踏まえた上で専門教育ということになかなかならないのが実状かと思うのですけども、そのような中で、どのような形で徹底することができているのか。学生が自主的に参加するのと同じように、先生方の意識も濃淡があるかと思いますので、そちらについて詳しくお話をうかがえればと思います。

よろしくお願いします。

蔵崎：ご質問ありがとうございました。

先生がおっしゃられたように、やはり専門、教員は全てその専門分野の教員ですので、なかなか「私たちはこの専門をやるのに、どうしてそんなことやらなかやいけないの」という声は以前は確かにありました。

ですから、もう専門を教えるだけではダメなのだということを、いわゆる研修ですか、そういうことを通じまして、何度も何度も繰り返し、本当に、例えば私と一対一で教員と話したりですとか、そういったようなことも踏まえまして、やはり徐々にそのような壁といいますか、それが取れてきている現状があります。何と言いましても、入ってくる、入学してくる学生を見ていますと、もうこれは専門を教えるだけではダメなのだと、私たち自身が痛感しているところが一番大きいかなと思っております。

佐野：ありがとうございました。

細川：はい、どうぞ。

安井：室蘭工大で安井です。

答えていただける先生でよろしいのですけども、主旨は学生の考え方ということでうかがいたいことなのですけども、先ほど、亀野先生が大学で教えるべきことは、それから会社のことは切り分けろということの一つなのですけども、それから先ほど、北翔の小室先生に「どのように学生にこのようなプログラムに参加していただけるか」とかいう、それと関連していますけれども、工業大学の場合は非常にカリキュラムがしっかりとしていますので、学生は勉強せざるをえない。ところが私事ですけども、甥っ子が某大学の文系を出たのですが、そこでは、先輩から「大学では遊べる。遊べ」と、「会社員になったら遊べないのだから、これが大学生のやるべきことだ」というふうに教えられたと。一生懸命遊んで、クラブ活動を頑張って、そのクラブ活動で頑張って遊んだから、就職試験のときにそれをアピールできるのだと、そういうふうに過ごしてきたと。

そんなふうなことを聞いていると、彼らは大学で習おうとしていることは、学びということなのか、それとも就職への方法だけを学ぼうとこれから、我々が努力して、与えれば与えるほど、辻先生が言ったように、与えたそれをテクニックとしかねないというところがあつて、このプログラムを、キャリア教育を進めたら、テクニックとして何とかしようとする、そういうことの弊害をどうしたら防げるか、そういうことをちょっとお聞きしたいのですけども。

細川：亀野先生から順にお願いします。

亀野：おっしゃる通りだと思うのですけども、特に文系の学生が勉強していないという、私も文系の人間ですので、学生時代そんなに勉強していなかつたのでよくわかるのですけども、先ほどの中で「大学と社会」という科目があつて、卒業生の人に話をしてもらうというのがあるんですね。そのときに卒業生の方も、大学時代は勉強しなかつたと、友達を作つて遊べというようなことを言う方が結構いらっしゃいます。一方で、その方も「いや、もっと大学時代勉強しておけばよかった」とおっしゃっています。

その矛盾点、どういうふうに考えるのかなと私いつも考えているのですが、やっぱり学生時代の勉強の重要性というのは、多分学生時代はわからないだと思うんですね。社会に出て、私はやつと気付くのではないかなというふうに思つております、それはある程度仕方ない部分があるのですが、そうは言つても非常に貴重な四年間、六年間ですので、なるべくそれに気付いてほしいなということです。ただ私が勉強が重要だと頭ごなしに言つても意味がありませんので、それを気付くような、気付くようにさせるというのが、私はキャリア教育かなと思っていまして、先ほど言ったような科目というのを、いろいろ考えながら、学生が自ら考えるようなことをしている。あまり手取り足取り頭ごなしにやらないように、自分で考えて、やっぱり大学での勉強というのが重要なんだなと意識すれば、

多分自分で勉強していくと思いますので、そのような科目設定というのを考えております。

それから、勉強だけじゃなくて、やっぱり友達との関係であるとか、サークルであるとか部活であるとか、そういうことも私は重要だと思いますので、そのバランスと言いますか、そういうものをやっぱり学生時代に学生自身で考えさせると、そういうことをやらせるということが重要なと思っております。

辻：私も一言意見を述べさせていただきますと、学生が私のところに就職活動を始めるにあたっての相談というのを持ちかけてくることがありますて、そのときに学生の主訴と言いますか、話す内容としては特にこれまでサークル頑張ってきたわけでもない、勉強がんばってきたわけでもない、そして遊びまわったような記憶もない、そういう悪い意味で中途半端に真面目な学生が多いというのが、本学小樽商科大学の特徴であるのかなと思うのですけれども、そういう学生に対して、何をアピールすればいいのでしょうかというようなアドバイスをするときに、勉強でも何でもいいから、勉強でも遊びでもサークルでも何でもいいからとにかく打ちこんでおけというふうに、私はこう回答するんですよね。今からでも遅くはないから何か打ち込めと。

それは遊びでも構わないと思っていますし、勉強であれば教育機関的には望ましいのですけれども、何か一つ打ち込めるを作つて、そしてそれを就活でアピール。就活でアピールするために、何かのめり込むというのも何か本末転倒な気がしますけれども、何かこう豊かな大学生活を送ってもらいたい、そうするためにはどうすればいいのかというのを考えてもらうために、本プログラム、本学でのプログラムが組まれているというふうに考えております。

小室：キャリア教育を就活のテクニック的なものと捉えて、それで何とか就職活動を乗り切つていこうということでは済まないということを、早めに大学時代に教えなきやいけないと思います。いやでも、就職活動をすれば、そういった小手先のことでは通用しないということに気付くわけですけれども、大学のキャリア教育の中で、そんなことではダメだということは早めに気付かせる必要は、少なくともあるだろうというふうに思います。

もう一つは、おそらく専攻の分野で全然違つてくると思います。理系工学系、私も工学系の出身なのですけども、工学系は本当にもうカリキュラムがはっきりしていますし、自分自身の専門性を深めなければどうにもならないですから、それを大学時代に行つうというのは必要だと思います。一方そうではなくて、社会に出てから、その会社の中の流儀に合わせながら、自分の伸びしろ、つまり自分自身の能力を発揮して学び続けていく能力って言うのでしょうかね、そういうものさえあれば、必ずしも大学時代の専門性が深くなくても、ある分野では十分自分を表現していくんだという気付きを与えるっていうことが、多分その分野の人には重要なと/or思っています。それは、大学教育の中でぜひ、学生の心に届けたいなと思うのですが、そこはまた非常に個別的な対応で、学生の琴線に届くアプ

ローチっていうのがまた様々なので、ときには真面目に、ときにはやや不真面目についているのですかね、先ほどのポイント制じゃないのですけども、そういういろんなアプローチがあってもいいのかなというふうに思っているところです。

蔵崎：私自身も、学内でよく言うのですけれども、学生ができないのか、やらないのか。うちの教員が「あの学生は、もう、やればできるんだけど、やらないから」というふうに言う場合があるので、やらないというのは、教育の責任だと思っております。そのやる価値を伝えることができないからやらない。

ですから、やる価値を学生に納得するように伝えること、価値を伝えるというのが、例えば、それをやれば何が、単位がもらえるんじゃなくって、自分の将来のために、その科目というか、それがどういう位置付けにあるんだということですか、あるいは小さな目標を設定して、その達成感を本人が身を持って味わうこと、それにより、「あ、このできるっていうことは、何かを、問題を解決するということは、こんなに自分にとって楽しいことなんだ」という、その楽しさを気付いてもらうこと、ということに私たちは着目しております。

細川：どうもありがとうございました。

今の四人の先生方のお話をまとめると、例えば、私が教育を受けた 30 年前はほとんど放っておかれたというような状況だったと思いますけど、今の学生たち、蔵崎先生がまとめさせていただいた専門学校の学生気質というのは、よく考えると、北大の学生にもほとんど当てはまる、全員ではもちろんございませんが、かなりの部分当てはまる。

どこが今の学生さんの特徴かと言うと、放っておくと自分からは何も悟ってくれないし、勉強もしてくれない。30 年ぐらい前に比較すると、明示的に何かを教えてあげないと、これはなぜ必要かとかですね、何のためにこの勉強しているかとか、そういうものを明示的に教えないといけない。

それから、グループでの作業も、30 年前ですと、例えば放っておいても、クラブ活動等でグループ作業というのを自然に身に付けていた、いわゆる hidden カリキュラムですね、こういうようなものが機能していたのですけど、最近の学生さん、どうもそういうものが機能しなくなってきた。小さな私立大学、それから国立大学でも同じような状況なのですが、文化祭を学生が実行できる能力がなくなってきたという話を 10 年ぐらい前から聞いております。

そういういろんなことを考え合わせますと、やはり放っておいたらダメで、明示的にカリキュラムの中に組み込むとかですね、あるいはそれぞれの科目の中で勉強の大切さをうつたえていくというような対応をとらないと、カリキュラム教育だけでは、キャリア教育だけではなくて、全ての教育についてそうしていかないといけない時代になってきたのではないかという感じを受けます。

他に、どなたかご質問ございますでしょうか。
はい、どうぞ。

大平：北海学園大学の大平と申します。就職部におります。

全体の質問の雰囲気を壊してしまいそうな気がして申し訳ないのですけど、自分の聞きたいことだけ聞かせていただきたいと思います。小室先生にお聞きしたいのが一つと、それから亀野先生にお聞きしたいのが一つあります。

まず小室先生に対しては、課題解決型のインターンシップっていうのと、プロジェクト型のインターンシップってことをおっしゃっていましたのですけども、これもうちょっと説明していただけたらということです。

それから亀野先生に対してはですね、さっきキャリアセンターの方からも少し出していたのですけども、学生に対して一生懸命勉強しろというようなことをおっしゃっているのですけども、もう一方でその教える側っていう方の問題があると思うのですけども、教員に対しては何かコメントってのはないのでしょうか、っていうことです。それからもう一つ加えて言うと、その熱心に勉強しろというのは一体具体的にはどういうことなんだっていうことですね。この二つを亀野先生にお聞きしたいということです。

よろしくお願ひいたします。

小室：はい、二つご質問いただきました。

一つはインターンシップのことで、プロジェクト型と課題解決型ということなのですが、プロジェクト型のインターンシップは、様々なところで、大学でも取り組まれていると思いますが、我々まだ試行的に一つ、二つを実行したという程度なんです。教員が、外部と連携した何かプロジェクト、外部の民間企業の何か支援をするような活動をしているようなところに、学生を投下する。これは理系の大学ですと当たり前にこれまでいろいろとあったと思うのですが、そういう形で学生が参画しながら、一定期間、一、二か月ですね、不定期にそういうプロジェクト、何かのイベントを開催するとかですね、そういうのを手伝う中で、就業力を身に付けるというようなのをイメージしているのがプロジェクト型です。

具体的な例としては、昨年末に、札幌市のデザインウィークというイベントがありましたけれども、その中でエコデザインアワードという展示会ありました。その展示会の会場のデザインと設営等を、学生を投下して行ったというものがあります。それがイメージしているものです。

もう一つ課題解決型の方はまだ取り組んでいないのですが、具体的に企業から何かお題をもらって、何々についてレポートにまとめなさいとか、我々の企業の何か利点があるとすれば、中小企業さんに出向いていって、例えばその魅力を学生なりの視点で発揮して、発見して、数枚のレポートにまとめてくださいとかですね、何でもいいのですが、そういう

うお題をもらって、数日間取り組むと、そういうのをイメージしております。

大平：ありがとうございました。

亀野：私、いただいた質問は二点だと思うのですが、一つは教員に対してということなのですが、まず教員に対してということで言いますと、例えばある科目を教えているということが、その科目っていうのが、その将来、社会に出てどういうふうに関連しているのかということを、明示する・しないは別として、しっかり学生にわかるように授業とかそういう取り組みをしてほしいということですね。

例えば、これは直接社会に出て役立たないけども、こういうふうに論理的に考えることが役立つのであるとかですね、こういった専門的な、こういった高度なことを勉強するための基礎として、こういったことが必要なのだとかですね、そういったことをしっかり学生に明示的に指導してほしいというのが教員に対してということです。

それから熱心に勉強するとはどういう意味かという、非常にこう抽象的な質問をいただきまして、うまく答えられるかどうか、質問の意図に沿っているかどうかわかりませんけども、一つは例えば熱心に勉強すればいいということなんです。例えば与えられてやるというよりも、自主的に取り組むであるとか、あるいは卒論のようなものを熱心に、もう少しやるというようなことが、多分社会に出て役立つのではないかなど。そういう意味も含めて熱心に勉強するというように考えております。

先ほど少し言い漏らしたのですが、もちろん勉強だけじゃなくて、いろんなサークルとか、そういうことも私は重要だと思います。でも、もちろんそれはやっていく必要があるのですけども、これからその知識基盤社会の中で考えると、勉強して社会に学生を送り出さないと、多分日本という国は他の国に負けてしまうのではないかかなと思います。私はその危惧を非常に強く持っているので、どういう方法であっても構わないので、一生懸命勉強するようなことがより重要なってくるのではないかかなと思っております。

大平：どうもありがとうございました。

細川：昨日、始めるときに世界の状況というのをお話しいたしましたが、世界の大学は細かいキャリア教育ではなくて、大学を再編するような方法で、キャリア教育に対応しようとし始めています。そういうことを考えると、日本国内のキャリア教育このままでいいのかという不安は皆さん抱かれるのではないかと思います。これは今後の全ての大学に課せられた課題ではないかと、私は考えております。

他にどなたか、ご質問ありますでしょうか。
どうぞ。

西條：新潟大学の西條と申します。本日はありがとうございました。

辻先生にご質問させていただきたいのですが、今後キャリア教育をきちっと根付かせていくためには、効果測定とか、キャリア教育のプログラムの検証っていうのは、必ず必要になってくると思うのですけれども、その中で小樽商科大学とそれ以外の大学との比較ということで、検証されたということなのですけれども、この差が出たというところはキャリアの内容の科目によるものが大きいのか、または大学のその文化っていうのですか、風土とか、そういうような、学生を育てるというような、何かそういうものが影響としてあったと考えられるのかということをお聞きしたいのが一点と、それから、なかなか私も課せられたところで難しく感じているんです。その効果測定の今後の再検討を検討されているというところで、例えばその短期的な効果と、または中期、または長期的な効果っていうのはいろんなところで検証ってあると思うのですけれども、そのへんが私も難しさを非常に感じているところもあるのですけれども、もし今後の見通しというのですか、そういうものがあればお教えいただければありがたいなというふうに思います。

よろしくお願ひいたします。

辻：はい、ご質問ありがとうございます。

キャリア教育の検証について、他大学との比較についてですけれども、ご指摘のように、これはキャリア教育の成果なのか、もしくは大学全体の風土なのか、確かに切り分けすることは非常に困難です。

ですので、私申し上げるときに、こう言っておけばよかったなというふうに思ったのですけれども、一年生対象の調査でしたけれども、一年生はこのキャリア科目だけを受けているわけではありません。もちろんサークルにも入っているでしょうし、他の授業科目も入っているでしょうし、新しい友達とか人間関係も作っているでしょう。ですので、単純に、この科目を受けたから、これだけ上がった、これだけ差が出たというふうにはなかなか言いにくいところがあります。

そういう点では、実験の世界ではその教育だけを行った場合と、いろんな教育を行った場合、比較すればわかるのですけれども、それは教育機関としてはあるべき姿ではないという点で、今後どのようにキャリア教育の効果測定をこう行っていくか、そして、測定した結果をどうやって今後のキャリア教育の設計に生かしていくかというのは、今後長い課題になるのではないかと考えております。

二点目なのですから、効果測定、短期の効果もあれば、長期の効果もあるというような、そういうご指摘いただきましたけれども、私もその通りだと思います。むしろ大学を出たときにはもう、早く社会に出たいとか、就職したいと思っていて、そして、社会に出て20年後、30年後に「あ、大学で習ったのはこういう意味だったんだ」というふうに気付く場合もあれば、新入社員になって即「あ、大学で学んでおいてよかった」というふうな場合もあるでしょうし、本当にいつ測定したらいいのかというのは本当悩ましい問題だ

と思っています。

ですので、本学小樽商科大学での注目点としては、大学生活を充実して過ごすためにはどうすればよいのかというところに焦点を絞った、アンケートの作り方、聞き方をしておりますので、まずは有意義な人生の前に、有意義な大学生活を送るために、いろいろ考えようというようなスタンスを取っております。

はい、私からは以上です。

細川：どうもありがとうございました。

効果測定についてはですね、いろいろ、これも悩ましい問題がありまして、PDCA サイクルでチェックしないといけない、それから大学の教育の効果としては、アウトカム評価をしないといけないということなのですが、辻先生のご発表にありましたような、他大学との評価ですね、これをやってみないと、自分の大学の教育効果がどれぐらい表れているかよくわからないということがございまして、アメリカでは、10 年以上前からインディアナ州立大学、もう一つは UCLA、これが中心になりまして、多数の、500～600 の大学が参加するアンケート調査を実施するようになってきました。

日本では、同志社大学が中心になりました、三年ほど前から、同志社大学、大阪府立大学、それから甲南大学、それから北大、四つの大学が参加して、全く同じアンケートを一年生の最後、12 月頃実施いたしまして、それぞれの大学毎の平均を出しながら、相互に比較するという試みを始めております。アメリカのように、せめて数十の大学がこれに参加していただければ、そのアウトカム評価、あるいはこういうキャリア教育の評価に役立つのではないかと考えております。二年前に、同志社大学の山田先生にここに来ていただいて、お話を聞いていただいたのですが、その関連でこのプロジェクトをやっております。ご興味のある方は私の方までご連絡いただければと思います。

多分、外部評価に対する面でも、自校の、自分の大学の中だけでのアンケート調査では、そろそろ対応しにくい時代になってきているのではないかと思いますので、世の中にそういう動きがあるということを、お伝えしておきたいと思います。

亀野：ちょっと言っていいですか。

細川：はい、どうぞ。

亀野：長期的なという観点からいうと、やっぱり卒業生に対する調査というのが重要なになってくるのではないかなと思います。今日少しだけ紹介させていただきましたし、ちょっと図は用意していたのですが、説明はしなかった調査もあるのですけども、例えばヨーロッパでも卒業生の調査は非常に关心が高くて、今日示せませんでしたけども、EU 諸国と日本と一緒にやった卒業生の調査なんかもありますので、そういったものが多分今後ま

すます長期の教育的効果ということを考えると重要になってくるのかなと思っております。

細川：どうもありがとうございます。

それでは、ちょっと時間をオーバーしておりますので、これでこのシンポジウムを終わりにさせていただきたいと思います。四人の先生方、どうもありがとうございました。

(奥付)