

第59回九州地区大学一般教育研究協議会議事録

<https://doi.org/10.15017/21034>

出版情報：九州地区大学一般教育研究協議会議事録. 59, 2011-03-01. 九州地区大学一般教育研究会
バージョン：
権利関係：



キャリア教育の本質と実践

福岡大学 中村 信博

はじめに

今、社会は若者の人間力の育成・強化を強く求めていると考えられるが、その背景としては、当然のことながら時代や社会の様々な変化が関係しているであろう。その一つである社会環境の変化として顕著に見られるのが、人とのつながりの希薄化である。たとえば、携帯電話操作への没頭現象、すなわち、地下鉄やバスなどで友人同士隣り合っただけで座っていても、お互いに一言も会話を交わさずひたすら親指の運動に勤しむ姿は、今や学生の日常風景となっていることから、その対話能力はかなり低下していると考えられる。

次に、経済環境の変化という点では、産業構造の変化にともなう、働き方の多様化、企業が求める人材の質の変化が指摘される。例えば、第一次産業では天候など自然との対話が重要であったが、第二次産業では原料の仕入れや、材料をどのように組み合わせて造るかというモノとの対話に代わり、ソフト化・サービス化がキーワードの第三次産業化においては、人との対話がとりわけ重要となって仕事が行われるようになってきているのである。さらに、わが国において今日なお重要なモノ造りにおいても、労働力の安い近隣諸国に製造現場の中心が移り、日本国内では、企画、デザイン、財務や広報といったソフト部門が中心になるという、いわゆる第二次産業の第三次産業化も進んでいる。このように、わが国で働くうえで「人との対話」を中心としたソフトスキルが非常に大きなウエイトを占めるようになっており、社会は総合的な「人間力」を求めていると考えられる。

本発表においては、このような人間力を育成し、キャリア形成支援に資するといわれる「キャリア教育」の本質および実践について考えてみたい。

キャリア教育の本質

キャリア教育の本質を考えるにあたって、まずはキャリア概念に着目したい。通常 Career の意味としては、職業、資格、職業での成功や出世といったイメージで捉えがちであるが、そのような解釈は、マニュアル重視の支援策に結びつきやすく、自ら考える能力を持たない若者を生み出す危険性を秘めている。われわれは、キャリア概念に関しては広義に解釈し、「人生」そのものと考えべきである。その「人生」という全体を豊かで幸せなものにするためには、各構成要素が光り輝く良いものでなければならないが、学生生活はキャリアを構成する1つのパーツであることは明らかである。私は、学びを中心とした充実感のある学生生活こそが豊かなキャリアを形成すると確信している。就職テクニックの伝授がキャリア教育である、などと勘違いしてはならないのである。キャリア教育とは新規の教育ではなく、本来の教育であると考えることが大切であると考えられる。

もちろん、何故働くのか、この世にはどのような仕事があるかなど、従来大学においてはそれほど意識されなかった、社会を知るためのカリキュラムを意図的に用意する必要性は高まっていると考えられるが、このあたりをキャリア教育としての固有領域と捉えることはできそうである。いずれにしても、学生を支援する側が、社会が求める能力をきちんと理解した上で人材育成に取り組むことが重要である。

では、社会が求める能力とはどのようなものであろうか。

社会が求める力

モノがあふれる今日の成熟社会では、今までにない機能やデザインに注目が集まっている。些か古い例えではあるが、欲しいモノをひと通り手に入れてしまった若者たちであっても、写真撮影機能が付加された新機種の携帯電話ならばこぞって購入し、丸くピカピカに磨かれた携帯音楽プレーヤーにはかわいさを感じて飛びついたのである。これらの状況から考えても、今後、新しい機能や斬新なデザインを生み出すことが日本人の仕事の中心となっていくだろうと予測される。したがって、詰め込まれた知識や形式的マニュアル頼みではない、今までにないデザインや新機能に基づいた付加価値を高めるといった「考える力」が求められるのであり、学生には以前にも増して高度な専門能力および人間力が求められるため、大学には創造的人材の育成を目指した教育機能の強化が必要となっているのである。

かつて企業は、「新入社員として迎える学生に大学は余計な色をつけてくれるな、素直にそのまま送り出してくれればいい」、などと言っていたが、今や企業として社員教育を行う余裕があまりないこともあって、「専門教育をきちんと身に付けさせ、即戦力として送り出してくれ」と要請してくる。その一方で、小学校は中学校に、中学校は高校に、高校は大学に、言葉遣いやマナー教育を順に押しつけてきている。結局、大学入学前の教育機関や保護者と、卒業後の企業や社会という両方からのしわ寄せ圧力によって、大学は過剰な負担を強いられているのであるが、このような状況を、ここではとりあえず、「板挟み教育問題」と呼んでおくことにする。

学生に対して社会が求める力を考える場合には、経済産業省の「社会人基礎力」が、若者・企業・学校間の共通指標を意識している点でとくに参考になる。平成18年に発表された研究会の中間とりまとめによると、人間性や基本的な生活習慣をベースにして、基礎学力と専門知識をつなげる能力、活かす力が足りない指摘している。具体的には、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力という3つの能力であり、それらはさらに主体性、想像力、発信力など12の能力要素に分解されている。

また、日本経団連は、平成16年発表の『21世紀を生き抜く次世代育成のための提言』で、「志と心」「行動力」「知力」という3つの力の伸張を強調し、足りないと思われる「人間力」を培わなければいけないと提唱している。さらに、厚生労働省も、平成16年に展開されたYES-プログラム支援事業において、「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」を若年者就職基礎力としてあげている。

いずれにしても、基礎学力および専門知識とそれを活かす力、さらには人間性、基本的な生活習慣などを含めて「人間力」と考えたいが、これらをきちんと意識した教育が大学において行われなければならない。

社会と大学の意識ギャップ

大学の基本使命である「知の創造」と「人材育成」に関して言えば、これまでは前者つまり研究にいささか偏りすぎていたのではなからうか。人材育成を強く意識した教育力を高める、そういう流れにあることを今一度認識する必要があるだろう。その意味でも、今日では社会と大学に意識ギャップが生じていると言わざるを得ない。大学が専門知識を中心としたハードスキルの伝授を優先しているのに対し、社会はソフトスキルを強く求めているのである。大学生になる時点ですでに明確な学びに対する目的意識が確立しており、その目的を実現するために必要なことを主体的に学びたいと思って大学に来ているならば、専門知識の伝授中心の教育でも良いかもしれないが、現状はそうではない。進学率が高まりユニバーサル化が進み、学生のレベルは変化している。平均的基礎知識の高さだけではない、活かす能力やつなぐ力といった新しい能力の教育機能強化が求められているのである。

もちろん、わが国、さらに地球が持続的発展を続けるためには、まず若者一人ひとりが社会的存在として一定の役割を担おうという「自立への意欲」を持ってもらうことが不可欠であるものの、現状を鑑みると、それは大学だけでの実現は困難であることも認識する必要があるだろう。大学においては、正課教育および正課外活動がうまく連携される必要があるが、それに留まらず、地域など学外とも広く連携しなければ人間力の育成・強化は図れないであろう。

キャリア教育の実践

キャリア教育の実践という観点から、教員と職員が一体となった大学人として議論すべきことについて、いくつか述べておきたい。

キャリア教育の内容に関する議論を始めるに当たっては、上述したように、キャリア教育とは新規の教育ではなく、本来の教育であると考えることが大切であると考え。例えば、仕事をしていた一番つまらないのは、一方的にやらされる単純作業である。全体の中のどのような位置づけかがわからない仕事ほどつまらないことはない。学生も全く同じで、なぜ学ぶのかがわからなければ学生生活全体がつまらなく感じるのは当然のことであろう。どういう人生をデザインするかという目標を明確にすることによって、今なぜ勉強すべきなのかを考えさせ、自ら学び、生きる意欲を引き出す教育がキャリア教育といえるが、これは本来の教育そのものである。したがって、それは我々教職員の務めであり、それが十分に出来ていないのは教職員側に問題があると考えるのが自然だろう。意識はかなり変わってきていると言われるものの、未だに、就職は学生個人の問題であり関わる必要はないと考える教員も、残念ながら少なからず存在するように感じられる。いま、我々教える側の一層の意識改革が求められており、キャリア教育の本質は教育改革にある、ということ強く認識することが必要である。

次に、支援体制についても議論する必要があるだろう。特に、大学固有の「建学の精神」に基づいた人材育成意識をスタッフ全員が共有することが必要であり、全学体制で学生の進路支援に取り組むことが強く求められる。また、学校生活と社会生活の円滑な接続を意識した教育を考える必要があり、単なる専門知識を伝授するのではなく、生きていく上で、あるいは社会において仕事をする上での活用方法やつながりを意識しながら教えていくべきであり、そのためには、新科目の設置なども議論すべきであろう。さらに、インターンシップやボランティアなど様々な社会参

画体験機会を提供することを含めた、教務部・学生部・就職部を中心とした連携問題も重要と考える。まさしく、「大学全体がキャリアセンター」、という発想が求められるのである。

とはいえ、ユニバーサル段階で入学した学生に対して、進むべきルールを次々と用意していくと、指示待ち人間をそのまま社会に送り出してしまうことになり兼ねない。したがって、過剰支援にならないよう、充分注意を払わなければならない、「自ら気付く」ためのきめ細かな支援プログラムの開発が議論されるべきである。

もちろん、連携が求められるのは学内に留まらず、前述の「板挟み教育問題」の解決に向けて、小・中・高・大連携が、さらには家庭や地域社会との連携なども必要となる。このように様々な連携の中、総合商社を中心とした一部の企業において採用活動早期化是正に向けた動きが見られるのは大学としても歓迎すべきことであり、今後、そのような動きが定着するよう、私も、企業との連携を、私立大学連盟学生委員会や就職問題懇談会を通じて引き続き求めていく所存である。

おわりに

最後に、あまりにも便利な社会を作り上げてしまった「大人の責任」について述べることで、まとめてみよう。

キャリア教育とは、教育改革を促すキーワードと捉え、我々教える側の問題であることを強く認識した上で、私たち大人が、仕事に対する意欲・志をさらに高め、毎日をイキイキと楽しく生きている姿を若者に見せていく、これこそが大人の責任であり、最も効果的なキャリア教育ではないだろうか。それらを実現するための第一歩として、本研究会での活発な議論は大きな意義があったと考える。

中村学園大学短期大学部キャリア開発学科における就業力の教育と支援

中村学園大学短期大学部 酒見 康廣

1. はじめに

本学キャリア開発学科は、平成 19 年度に旧家政経済科を改組転換して開設された。本学科では、“キャリア”とは「働く場あるいは生活する場でのさまざまな関わりの中で、自己の価値を形成し、それをそれぞれの場で生かすための努力過程」と捉えて、“キャリア”という新たな視点を導入した学科とした。ここでは、本学科において現在実施している就業力の教育と支援の事例について報告をする。

なお、キャリア開発学科への転換では、教員構成は旧家政経済科のままで移行し、キャリア教育の専門教員は配置していない。また、カリキュラムも部分的修正を加えたのみで大幅な変更も行わないままでの転換となっている。

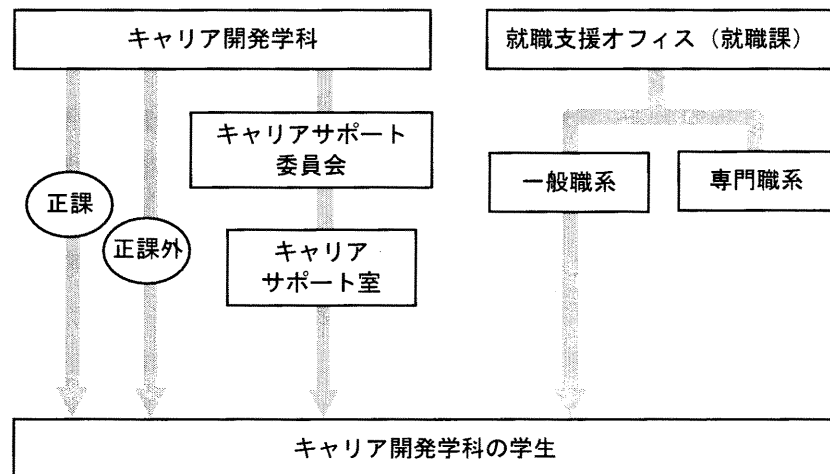


図1 キャリア開発学科の学生への就学力の教育・支援体制

2. 正課の中でのキャリア教育

2-1. 大学基礎演習

「大学基礎演習」（1年次前学期）は初年次導入教育ともいえるべき授業科目で、本学科の教育目標・授業の受け方・ノートの取り方・レポートの書き方・図書館の利用法など高校から大学へのスムーズな移行と大学生活を送る上での基本的技量の養成を目的としている。この授業の中で、就業力に関するテーマとして「各種検定試験の位置づけと資格取得」「ソーシャルスキルを身に付けるということ」「就職とインターンシップ」を取り上げている。毎回授業レポートを提出させることで、講義内容をまとめる力、文章力も付けさせている。本科目は、1年次生全員を大講義室に集めての、8名の教員が同時に指導にあたる共同担当としている。担当教員による独自作成のテキストとキャリアデザインシートを教材として使用している。

2-2. キャリア形成演習 I

「キャリア形成演習 I」（1年次後学期）は就職意識を高めることを目的とする授業科目で、職業の選択、就職試験への基礎知識、会社とはこんなところなどを内容とする。1年次生全員を大

講義室に集めての、3名の教員による共同担当科目である。数回は、企業人や卒業生をゲストスピーカーに迎えて実施。就職試験対策問題集からの5分間テストを毎回実施。担当教員による独自作成のテキストとキャリアデザインシートを教材として使用している。

2-3. キャリア形成演習Ⅱ

「キャリア形成演習Ⅱ」(2年次前学期)は就職活動支援を目的とする授業科目で、実践就職活動、就職試験・SPI対策などを内容とする。実施形態は、「キャリア形成演習Ⅰ」と同様である。

2-4. キャリア形成演習Ⅲ

「キャリア形成演習Ⅲ」(2年次後学期)は社会人意識を高めることを目的とする授業科目で、働くということ、職場におけるエチケット・マナー、就職倫理などを内容とする。実施形態は、「キャリア形成演習Ⅰ・Ⅱ」と同様である。

2-5. インターンシップ

「インターンシップ」(1年次後学期、選択)では実地研修を1年次春休みの2週間(10日間)とし、事前研修と事後研修を実施している。研修先企業数は30数社で、毎年50~60名の学生が参加している。

2-6. 就学基礎能力と関係のあるその他の授業科目

就業基礎能力と関係のある授業科目として、「時事教養」「コミュニケーション基礎」「コミュニケーション応用」「サービスマネジメント」「オフィスマネジメント」「文書管理」「数学」がある。「数学」では就職試験対策問題集の数学部分からの5分間テストを毎回実施。また、「フードコーディネート」は食品関係会社の企業人8名によるオムニバス形式の授業科目で、企業とはこんなところ、企業が学生へ求めるものなども含めた内容であり、学生にとってはユニークな授業科目となっている。

2-7. 検定資格と関係のある授業科目

検定資格の取得と関係のある授業科目として、「基礎簿記」「実用簿記」「ワープロ演習」「表計算演習」「実務英語Ⅰ」「実務英語Ⅱ」「オフィスマネジメント」「観光ビジネス」「カラーコーディネート」などがある。

2-8. マナー教育

マナー教育を本学科では重視している。これは建学の精神に基づくものでもあるが、本学科では社会人としての意識・態度・習慣の涵養をとくに意識して実施している。本学科が学生へ求める内容を「キャリア開発学科学園マナー」として文章化して配布・指導している。その中の1つとして、ビジネスデーを実施している。週に1日ビジネススーツを着用して登校する日で、単にスーツを着るだけでなく、そのまま就職面談にも通用する服装・髪型・履物・態度等を求めている。

2-9. キャリアデザインシート

キャリアデザインシートを、プレ・カレッジ（入学前教育）、「大学基礎演習」「キャリア形成演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」の副教材としてそれぞれに学科で開発したものを使用している。基本的には各学期の初めに半年間の目標を立て、学期の終わりでの振り返りと改善を行うという半年単位でのPDCAサイクルで実施することを大きな柱としている。

2-10. キャリアアップ講演会

キャリアアップ講演会を各学年半年に1回ずつ、授業とは別に実施している。講師は社会で活躍しているトップ企業人や、本学科の卒業生である。

2-11. マインドマップ

マインドマップの活用法を「大学基礎演習」の中で指導。将来計画や講義録のまとめや時間管理や小論文の構成などの一般的活用法以外に、就職活動対策として、自己分析・自己PR・就職面談対策・資格取得対策などへの応用を指導している。

2-12. 就職試験対策

就職試験対策として、就職試験常識問題集を1年次後学期始めに学生全員に購入させ、2年次始めに、その問題集のほぼ全範囲から就職模擬試験としてプレ試験と本試験を実施。その後、再試験も実施。「キャリア形成演習Ⅰ・Ⅱ」および「数学」では当問題集から、毎回指定した範囲での5分間テストも実施している。

2-13. 学科のキャラクタ

本学科独自のイメージキャラクタとして、社会人必携の手帳をモチーフにした“てちょうん”を用いている。本学科の就学力の育成を含めた種々の教材や学科の催しで使用している。学生の本学科への愛着や教育教材への親しみやすさをねらっている。

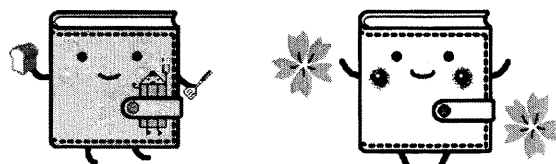


図2 学科のイメージキャラクタ「てちょうん」

3. 正課外でのキャリア教育

3-1. 特殊演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ

学生が公的な上級検定資格を取得したときに、それを単位認定するための科目として、「特殊演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」を用意している。これは卒業前に本人からの申し出により、最大で3単位まで認めるもので、一定のレベル以上の検定資格を在学中に取得した場合が対象となる。対象となる資格は、秘書技能検定2級以上、日商簿記検定3級以上、日商PC検定（文書作成）3級以上、日商PC検定（データ活用）3級以上、実用英語技能検定2級以上、TOEIC450点以上、国内旅行業務取扱管理者、ファイナンシャルプランニング3級以上、色彩検定2級以上、ビジネス文書技能検定2級以上、ビジネス実務マナー検定2級以上、MCAS（Word/Excel/PwerPoint）など。

3-2. 資格取得による表彰制度

一定レベル以上の検定資格を複数取得した学生に対しては、卒業時に短期大学部長による表彰を受ける制度を設けている。

3-3. SKY プログラム

就職基礎能力養成プログラム（SKY プログラム）は、厚労省が実施していた YES プログラムに準じたもの。7分野の 1)授業科目「文書管理」、2)授業科目「数学」、3)授業科目「時事教養」、4)eラーニング「コミュニケーション能力」、5)eラーニング「職業人意識」、6)eラーニング「自信がつくビジネスマナー」、7)検定資格、においてすべて合格すれば、短期大学部長による合格証を発行する。各分野の合格基準は、1)～3)では単位の取得、4)～6)ではeラーニングの進捗率 100%で、さらに理解度テスト 80%以上の成績、7)では指定した検定資格のいずれか1つを取得。

3-4. 模擬集団就職面接

1年次 12月に実施。面接官は1チーム3名（学科教員2名、就職課員1名）で、全5チーム。事前に提出させた就職希望調書、履歴書も参考にしながら学生4～5名ずつを模擬面接する。15分で面接し、10分でその場での指導をする。

3-5. 学生個人面談

指導主任（1年次前学期はクラス単位、1年次後学期以降はゼミ単位）が各学期ごとに学生を個人面談を行う。目的は学生の学生生活状況・学修状況・就職活動状況の把握、問題学生への早期対応。面談結果は、キャリア情報管理システム（n-cats）にも入力する。相談内容としては就職に関する事項が多い。

3-6. 入学前教育

入学予定者へ自宅学習用のキャリアデザインシートを配布。12月（推薦合格者対象）と3月（試験合格者を含めた全合格者対象）にプレ・カレッジとしてのスクーリングを実施。キャリア開発へのウォーミングアップとして位置付けている。

3-7. キャリア情報管理システム（n-cats）

平成21年度学生支援推進プログラム（GP）に採択された（本学科単独での申請）ことで整備。目的は、学生自身がキャリア情報カルテを入力することで、学生の情報自己管理によるキャリアアップへの意識を明確化すること、面談記録を指導主任・キャリアカウンセラー・就職課員が入力することにより教職員間で情報を共有すること、就職情報を蓄積することにより学生教職員間で情報を共有すること。

メインメニューは、学生の場合は〔入力〕〔就職情報〕〔OB・OG〕、教員の場合は〔入力〕〔検索〕〔面談〕〔就職情報〕〔OB・OG〕で、管理者の場合はこれにさらに〔管理者〕が加わる。この画面には有名人の格言または本学科教員の格言が表示されるほか、学生の誕生日が近いときと誕生日当日はそれぞれメッセージが表示されるようにしている。

〔入力〕は、学生の基本情報、入学前資格取得状況、在学中資格取得状況、SKY プログラムの

進捗状況、課外活動、インターンシップ、海外研修、プロフィール、アルバイト状況、進路希望、目標、就職試験受験報告などからなる。

[検索]は、学籍番号やゼミ名からの情報検索をするものである。[面談]は、指導主任などが学生と個人面談した際に記録を残すもの。[就職情報]は、求人情報などが職種別地域別に検索できる。[OB・OG]は、先輩たちの就職活動状況を一覧できる。[管理者]では、種々のデータの登録などをする。

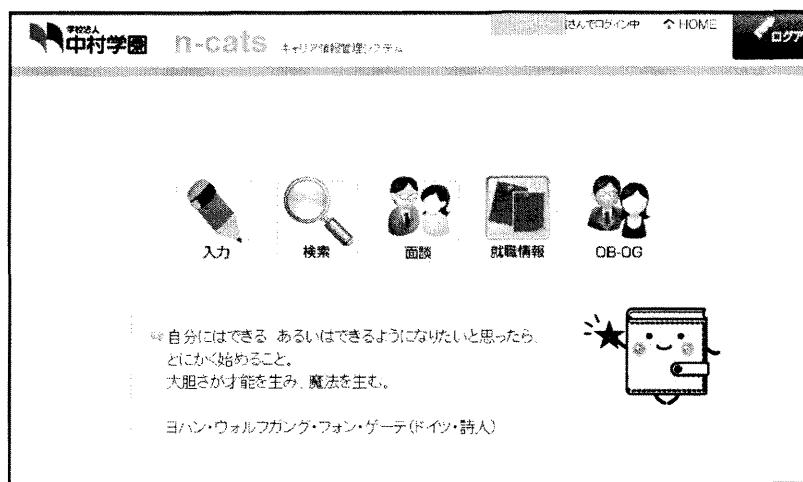


図3 n-catsのメインメニュー(教員の場合)

4. キャリアサポート室による支援

4-1. キャリアサポート室

キャリアサポート室は本学科内の組織。臨時助手1名(キャリアサポート講座、キャリアアップ講演会などの手続きなど)とキャリアカウンセラー1名(週2日の勤務、就職活動の相談、就職活動のメンタルケアなど)を配置。

4-2. キャリアサポート講座

キャリアサポート講座は、本学科生を対象とした検定資格取得対策講座。メインは、秘書技能検定2級・日商簿記検定3級・日商PC検定(文書作成)3級の3つで、学生全員が受講、講師は外部講師および本学科教員、受講料は無料、ただし検定受験料は有料。それ以外に、日商簿記検定2級・英検・TOEIC・日商PC検定(データ活用)3級などは、受講希望者対象、講師が本学科教員、受講料は無料、ただし検定受験料は有料。

5. 就職支援オフィス(就職課)による支援

就職支援オフィスは専門職系と一般職系に分かれており、本学科の学生は一般職系職員による就職活動支援を受けている。求人情報・会社情報・就職活動情報の利用、就職相談、資格支援講座(27種類の有料講座)、就職説明会、夏期集中就職講座、合同企業説明会、就職対策セミナー、個人面談、卒業生との交流会、ビデオ鑑賞会などを実施している。

6. 本学科と就職課との連携

本学科と就職課との連携作業としては、模擬集団就職面接の共同実施、本学科と就職課との情報共有会の開催(毎月1回)、本学科の開催する教育ワークショップ(毎月1回)への就職課の参加(年に4回ほど)、キャリア情報管理システムによる情報の共有がある。

《発表：全体発表会》

「4つの力」育成によるキャリア形成支援 ～全学的なカリキュラム整備とキャリアポートフォリオの活用～

福岡工業大学 池田 賢治

はじめに

厚生労働省によると、約31,000人の学生が、就職が決まらないまま今春卒業している。また、読売新聞の「大学の實力」調査で、卒業予定者の7人に1人が就職留年していることが明らかになった。経済の低迷に加え、採用側の新卒重視の姿勢が大きく影響しているといえる。経済状況などから就職難といわれるが、企業等雇用する側からは、採用難という声も多くある。経済低迷の状況だからこそよりよい人材を採用したいが、それに見合った学生が少ないということである。つまり、就業力を備えた学生が育成されていないということになる。

このような現状とともに、大学設置基準の改正により、「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」が制度化され、就業力育成がより重視されることになった。その対応として、福岡工業大学では、全学的な就業力育成プログラムを構築し、学士課程を通じた段階的な就業力の育成を図ることになった。就職課による就職支援については全学共通の対応ができていますが、カリキュラム上では、就業力育成のための科目の配置や指導内容が学科により異なっているため、全学共通のカリキュラム整備を行うことになった。この発表では、就業力育成プログラム案を提示し、内容をご理解いただくとともに、参加者からのご批判をいただきたい。

1. 就業力と人材育成

就業力は、広い意味での人間力または社会力ということが出来る。社会人としてのあらゆる能力を含むものであり、平成20年に中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」で提示された学士力や平成18年に経済産業省が提示した社会人基礎力などとも共通部分が多く、基本的には同様の力と捉えることができる。

学士力では、「知識・理解」「汎用的技能」「態度・志向性」「総合的な学習経験と創造的思考力」の分野で社会で必要な様々な能力を挙げている。学士力の能力要素は以下のとおりである。

1. 知識・理解	(1)多文化・異文化に関する知識の理解 (2)人類の文化、社会と自然に関する知識の理解
2. 汎用的技能	(1)コミュニケーションスキル (2)数量的スキル (3)情報リテラシー (4)論理的思考力 (5)問題解決力
3. 態度・志向性	(1)自己管理力 (2)チームワーク・リーダーシップ (3)倫理観 (4)市民としての社会的責任 (5)生涯学習力
4. 総合的な学習経験と創造的思考力	

(中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」より)

また、社会人基礎力では、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力として、「前に踏み出す力（主体性・働きかけ力・実行力）」「考え抜く力（課題発見力・計画力・創造力）」「チームで働く力（発信力・傾聴力・柔軟力・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力）」の3つの能力と12の能力要素を挙げている。これは、職場や地域社会で働くために必要な能力ということであり、就業力の能力要素といえることができる。学士力の能力要素も就業力と重なるものである。

就業力は、学士力・社会人基礎力・人間力・社会力等と同様の能力であり、それぞれの力を分けて考えることはできない。平成22年度大学生の就業力育成支援事業の公募要件にも「教育課程内外を通じた体系的な指導」とあるように、就業力を別個のものと捉えた場合、教育課程内の体系的な指導に対応することが難しくなる。そもそも社会に必要な基礎能力は同一のものであり、能力育成の目的を明確にするためには各名称の違いは意味のあるものであるが、基本的には分けて考えるべきではない。就業力と就職力を分けて考える場合もあるが、基本となる能力の違いはない。

社会人としての総合力である就業力を育成し、職場が求める人材を育成することが大学に求められているのである。これは、平成21年に中教審大学分科会第一次報告で提示された「幅広い職業人育成に比重を置く大学」のために必要な要素である。

この就業力育成への対応策として、福岡工業大学では、「4つの力」育成によるキャリア形成支援～全学的なカリキュラム整備とキャリアポートフォリオの活用～」と称し、新たな就業力育成プログラムを導入することになった。

2. 就業力育成プログラムの概要

本学の就職支援における基本的な問題は、教育課程の関わりという点にある。そこで本プログラムでは、企業が求める人材像と学士課程の教育目標との整合及び課外プログラムとの連携を念頭に全学的な習得が可能となる就業力プログラムの構築を目指している。

このプログラムでは、就業力の構成要素を「志向する力」「共働する力」「解決する力」「実践する力」の4つに分け、全学的なカリキュラムの検討および整備を行い、キャリアポートフォリオの活用も含めて、就業力育成に取り組むことになる。「就業力育成プログラム」「コミュニケーション教育」「産官学連携」「キャリアサポートフォリオ」「無業者率低減」をキーワードとして、本プログラムを進めていく。本プログラムは、平成22年度から準備を開始し、23年度から段階的に実施していくことになる。

3. 就業力育成プログラムの具体的内容

3. 1. 「4つの力」の育成

就業力の4つの力を育成するための科目を配置し、全学的なカリキュラム整備を行い、学士課程を通じた段階的な就業力の育成を行う。

「志向する力」については、大学入学への目的意識の涵養のための入学前後の教育を行うとともに、職業観・人生観を培い、目標設定、自己管理等の具体的手法を身につけさせる。これにより、今後の学生生活や卒業後の仕事など社会生活への意識を高め、展望を持つことができるよう

になる。「共働する力」については、コミュニケーション能力の向上のために、グループワークの手法を用いた授業を行う。これにより、他人との関わりの中で自己を知り、目標達成のための基礎力を身につけていくとともに、情報収集等その準備をし、将来展望をより明確なものにしていく。「解決する力」については、ケースメソッドを用い、実業界での実例を基に、結果に至った要因や解決方法をグループディスカッションにより導き出すといった授業を行う。専門的知識や論理的思考が実際の場面でどのように適用できるかを学ぶことになる。問題解決型の授業で、アメリカでは、問題に基づく学習（problem-based learning: PBL）として導入されている。「実践する力」については、現行カリキュラムの実学系科目を学科の枠を超えて3つの科目群（制御系科目群、組込みプログラミング科目群、環境エネルギー科目群）に分け、企業等外部講師の招聘講義やインターンシップを含めた授業を行い、より実践的知識や経験を得ることができる。

4つの力の能力要素と科目の学年配当のイメージは以下のとおりである。

就業力を構成する要素と学年配当のイメージ

区分	能力要素	入学前	1年次		2年次		3年次		4年次	
			前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
志向する力	職業観／人生観、目標設定、計画立案、自己管理、マナー	■								
共働する力	グループワーク／リーダーシップ メンバーシップ／コミュニケーション、 プレゼンテーション		■							
解決する力	問題発見、分析、統計、 倫理、法令、ディスカッション			■						
実践する力	実学的専門知識 ①制御系科目群 ②組込みプログラミング科目群 ③環境エネルギー科目群				■					

就業力育成に関わる科目は、現行のカリキュラムでも設置されているが、学年配当や科目名、シラバス等にばらつきがあるため、共通教育という観点から、可能な限り全学的なカリキュラム整備を行っていく。

3. 2. キャリアポートフォリオの活用

カリキュラム上の就業力育成をより効果的にするために、学生の目標設定と継続的学習をウェブ上でサポートするシステムとして、キャリアポートフォリオを導入する。現行の学生情報データベースを拡張し運用することになる。学生自らが学習目標を設定し、卒業までの学習過程を認識し、その達成具合や各科目の目標に対する活動や状況、就職活動・インターンシップ活動・課外活動の成果等を記録し振り返りながら、目標達成に向けて、自分の成長を感じ取ったり、新たな課題を発見しながら、最終的には4年間の学習成果として就業力を確認できるシステムである。各学生の情報データベースにより、学生サポートセンター・キャリアサポートセンター・担当教

員が指導・助言を適宜行い、学生の状況を把握するとともに、就業力育成をサポートしていく。学生が様々な情報を記録し、指導・助言をすることで、日本語表現力の向上にもつながり、コミュニケーションへの意識も高まることになる。このためには、初年次でのキャリアポートフォリオ活用のための指導が不可欠となる。初年次教育の一環として、指導方法や指導内容について、「志向する力」と関連づけ、検討していく。

3. 3. 大学内組織の連携

教育課程内外を通じた体系的な指導については、大学内の組織間の連携が肝要となる。大学設置基準の改正（平成23年4月1日施行）により、「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」が制度化されることになる。キャリアガイダンスへの対応についても、学内組織の連携が必要である。現状では、キャリアガイダンスへの対応は、就職課・教務課・学生課の分業体制で全学的に行っており、教育課程では、就業力育成に関わる科目や科目の学年配置が学科により異なっているため、全学的な対応が困難である。そのため、教育課程を含めた全学的体制の構築が必要となり、学内組織の連携を深めていかなければならない。そのため、就職力育成教育推進会議を発足させ、就業力育成プログラムの開発、カリキュラム改訂案作成、キャリアポートフォリオ導入と活用に関する検討等を行うとともに、課外プログラムとの連携・学内組織間の連携を図り、教育課程内外の全学的体制を構築していく。

3. 4. 大学間連携と高等学校との連携

本学は現在、「戦略的大学連携支援事業」として近隣3大学（九州大学・福岡女子大学・西南学院大学）とともにコンソーシアムを組んでおり、大学院生の就職支援にも取り組んでいる。この取り組みを学部生にも広げることで、学部での就業力育成への一助ともなる。産学官連携も含めて、コンソーシアム事業での連携を大学間で深めていくことで、就職支援への効果も期待できる。

また、高等学校との連携教育の一環として、大学進学を見据えたキャリア教育や高校卒業後の就職にむけたキャリア教育を行う。大学入学前から、職業観・勤労観の形成に役立つ高等学校との連携教育を実施していく。具体的には、出前講義・公開授業・合同実習などにより、キャリア教育を進めていく。

3. 5. 目標と評価

本プログラムの目標は、無業者率の低減・就業力育成関連科目の評価の向上・就職活動と結果への満足度の向上・就職先企業の本学学生への評価の向上の4点である。それぞれの達成目標に対する評価は、アンケート調査等により、過去の実績との比較などによって行う。

4. まとめ

社会が求める人材を育成するための就業力育成プログラムを構築し実施できるよう、全学的に取り組んでいかなければならない。そのためには、教職員全員が就業力育成への意識を高め、共通認識のもと学生を接し、指導していく必要がある。無業者率の低減等、本プログラムにより、よりよい成果が得られるよう努力していきたい。

《発表：全体発表会》

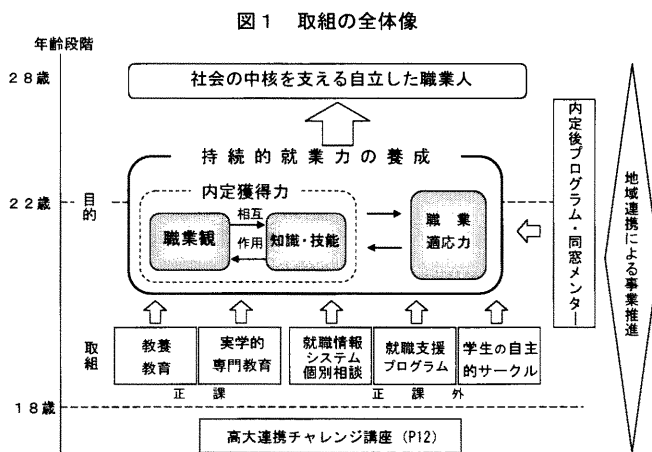
大分大学における「持続的就業力を育む地域連携型キャリア教育」の取組 ：28歳時に社会の中核を支える自立した職業人を産・官・学・高で養成 するための正課内外の取組

大分大学 宮町 良広

本取組では、中教審学士課程答申（2008）で示された「生涯を通じた持続的な就業力を育成する」キャリア教育を地域連携型で実施する。「持続的就業力」は「内定獲得力」と「職業適応力」から構成されるが、内定獲得力はさらに職業意識の側面と職業知識・技能の側面に分かれる。したがって本取組の目的は、①学生の職業観・労働観の涵養、②職業に必要な基本的知識・技能の修得、③経験に裏打ちされた職業適応力の育成の3点である。その結果、人生の節目である28歳を迎えた時に社会の中核を支える自立した職業人が養成できる。こうした目的であれば、地域の経済界や行政、高校等と利害が一致するので、学外組織を巻きこんだ地域連携型の取組が可能となる。

取組内容は、(A)正課内2事業、(B)正課外4事業、(C)その他1事業の合計7事業から成る。正課教育では、(A-1)教養教育のキャリア科目について、既存2科目の見直しを行い、企業等と地域連携した中級レベルの課題解決型演習を新設する。(A-2)専門教育では、既存のインターンシップを拡張し、低学年から履修できる短期インターンシップを実施する。各学部でも既存科目の見直しと新設を行う。次に正課外では、(B-1)学生の「振り返り」を促す就職支援情報システムを導入し、個別相談体制の充実に連動させる。(B-2)既存の就職支援プログラム群を充実させ、一部を低学年向けに拡大する。トップランナー学生を早期育成するため、地域連携型のキャリアキャンプを実施する。(B-3)企業や行政などと地域連携した研究会を設置し、内定から就業継続に至る研修プログラムを共同開発して、28歳時の自立につなげる。同窓メンター制度により個別相談を充実させる。(B-4)意識の高い学生たちの活動拠点となる「キャリアカフェ」を設置して学生の主体的なキャリア活動を支援するとともに、一般学生を巻き込んだ相乗作用を促進する。(C)その他として、保護者向け就職説明会、教職員向けFD/S Dを実施する。以上の7事業は、再発見、巻き直し、連携・発展、完成の4段階に分けて年度別に計画を実行する。

実施体制としては、学長が主宰する「教育改革推進本部」のもとに、教育担当理事が議長を務め、各学部の教務委員長と就職委員長が集まる「キャリア教育推進会議」を位置づけ、事業推進の責任組織とする。同会議には事務連絡会を併設し、全学と各学部等の有



機的連携を担保する。本取組で新規任用する「キャリア教育コーディネーター」が、キャリア企画センターの中核として学内外の事業調整を行う。本取組の評価は、上記推進会議における1次評価と、学外委員で構成する外部評価委員会で行う2次評価の2段階で行う。「教育改革推進本部」に最終結果を報告し、学長による改善指示を各実施組織にフィードバックすることで、PDCAサイクルを確立する。

佐賀大学のキャリア支援

佐賀大学 緒方 正嗣

佐賀大学では、平成10年4月、学生部に「就職相談室」を設置、同15年10月、佐賀大学と佐賀医科大学の統合時に、「学務部就職課」として就職支援を強化、16年4月の国立大学法人化後もこれを継続した。

19年10月、大学の入口である「入試課」を「アドミッションセンター」に、出口である「就職課」を「キャリアセンター」に改組した際、キャリアセンターの機能を従来の就職支援に加えて、キャリア教育にまで拡大し、センター長（併任教授）と職員4名体制に専任教授を加えた。以下、センターの取組みの概要を、就職支援とキャリア教育に分けて紹介する。

（1）就職支援

佐賀大学は、教育、経済、医学、理工、農学の5学部構成、1学年定員は約1400名、学生は、佐賀、福岡、長崎等の近隣県出身者が多く、女子学生の比率は40%である。

したがって、就職に際しては、近隣の地場企業を希望する者が多いので、キャリアセンターでは全国規模の企業だけではなく、九州、佐賀近圏の企業からの求人（インターンシップを含む）情報を収集、提供している。

また、学内での会社合同説明会の開催、エントリーシートの書き方、面接試験時の礼儀や応答の仕方など、センター職員や専門の相談員、外部講師の協力を得て対応している。

なお、就職支援の具体的なツールとしては、教務関係のシステムと一体化した「Live Campus」があり、就職関係情報の収集、提供、就職データの加工・処理を行うことができるが、昨今ほとんどの学生が携帯電話を持つ時代にあって、より迅速、正確に情報収集、提供ができるように高度化を進めている。

（2）キャリア教育

豊かすぎるほど豊かな時代になったせいも、明確な人生の設計図（キャリアデザイン）を持って、大学、学部、学科を選んで進学してくる若者は多くない。本学の入学者も同様である。

そこで本学では、そのような学生に、早期から健全な勤労観、職業観、人生観を涵養し、自立して生きる力を付与することが重要であるという認識の下、16年度から、1年生前期の「大学入門科目」（半年15コマ、2単位）の中で、2コマのキャリア教育を行っている。

将来の人生設計に関心と意欲を持ち、人生における働くことの意義について考えることで、学習態度や生活態度は大きく変化するし、なぜ勉強しなければならないのか、今の学習が将来どのような役に立つのかということについての発見や自覚が、若者を成長させるからである。

もうひとつのキャリア教育として、17年度から、主に就職活動を開始する3年生後期の学生を対象に「キャリアデザイン講座」という半年15コマ（2単位）の講義を行っている。

その狙いは、本学出身の若手のOB・OG（毎年本学同窓会の協力を得て選任）に、自分の就

職活動や卒業後の社会人としての体験を披露してもらうことで、学生諸君にロールモデル（人生のお手本）を提供することである。

今後の課題としては、大学設置基準の改正による「キャリアガイダンス」の義務化を受けて、大学全体としてどう対応するかの具体化と、喫緊かつ現実的には、早期のキャリア教育のさらなる充実（時間数、聴講者数の拡大）と、学部学科での専門教育とキャリア教育の融合強化である。