

ation

低学年次からのキャリア教育

わが国では、幼児教育から高等教育にかけ、子どもが成長していく過程の発達段階に合わせ、「自分らしく生きる力」を身につけさせることを目的に、精神的・社会的な自立を促すキャリア教育が展開されている。特に大学においては、学生が社会に出る前の最後の教育機関として、より実践的で発展したキャリア教育が求められている。

時代の変化と共にキャリア教育に必要とされるものは変わっていく。近年では、新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけとする就職・就業の社会構造の変化、また、AI・データサイエンスといったテクノロジーの急速な進展などの新しい時代の到来が、若者の価値観の形成に大きな影響を与えたことは言うまでもないだろう。そして、学生が自

CONTENTS

学ぶこと、働くことをともに考える

—立教大学キャリアデザインを試みから—

倉品 武文

日本経済新聞社編集 総合解説センター編集委員、
立教大学兼任講師

河崎 真理

立教大学キャリアセンター課長補佐

卒業サゴール

—キャリアサポートをUPDATE—

吉川 剛

愛知大学現代中国学部准教授、
キャリア支援センター・センター長



Career Educ

分自身のキャリアの選択肢の幅を広げるために、多様なロールモデルに触れ、新たな気づきを得ることは、非常に重要な機会であるが、コロナ禍を経て「先輩」との関係が築けないままの学生も少なくない。コロナ禍を生きる学生たちは多様な仕事観・キャリア観の中で「なりたい自分」のモデルを探すが難しい状況にあることが懸念されている。

価値観やライフスタイルの多様化が進み、自分の人生をどのように生きていくか選択することが容易ではない社会のなかで、今まさに大きな転換期に立たされている大学におけるキャリア教育。本特集では、各大学の取り組み事例の紹介を通じて、「人生100年」と言われる時代を生きていく低学年次の学生たちが必要としているキャリア教育について考える機会としたい。



社会とのつながりを学びの軸とする

― インターンシップを核とした京都産業大学の
低年次キャリア教育プログラム ―

松尾 智晶

京都産業大学共通教育推進機構准教授

主体的な学びを育むギャップチーム

― キャリアにつながる学外での学びを考える ―

岩瀬 峰代

島根大学教育・学生支援本部

大学教育センター准教授

ピアサポートで育むキャリア意識

― キャリアサポートスタッフの取り組みと今後 ―

河合 美里

創価大学キャリアセンター

低学年次生から確かなキャリアデザイン力を

― 昭和女子大学社会人メンター制度の実践から ―

伊藤 純

昭和女子大学キャリア支援部長

「学ぶこと、働くこと」をともに考える —立教大学キャリアデザインの試みから—

倉品 武文

日本経済新聞社

編集 総合解説センター編集委員、

立教大学兼任講師

河崎 真理

立教大学キャリアセンター課長補佐

はじめに

立教大学には全学共通科目における初年次教育として、1年次生の春学期に「自ら調べ考える姿勢を養い、学ぶことの意味を理解すること」を目的とする科目群「学びの精神」がある。「キャリアデザイン」はその1つとして配置されている。

日本経済新聞社は大学と連携して講義を行う「日経講座」を運営している。グローバル化、デジタル化する経済

を捉え、報道を通じて蓄積したメディアとしての知見を、次代を担う若者の教養・専門教育に役立てる狙いがある。授業には日経グループから立教大学兼任講師とゲストスピーカーが参加した。「キャリアデザイン」は立教大学との協力の一環として生まれた講義である。

1 新型コロナ対策と授業運営

立教大学にはすでに企業での働き方や労働法をテーマにした2つの「キャリアデザイン」の講義がある。ほかにも学びや人生を考える講義が多数配置されている。受講生が「学びの精神」を意識し、実践するきっかけをつかめるようにするために、「日経講座」としての独自色を出すアイデアづくりに力を入れた。

シラバスは4つのテーマを盛り込んだ。①国際情勢(ウクライナ戦争、パンデミック)②現代社会(多様性、豊かさ、デジタル)③人生設計(キャリア、働き方、資産形成)④伝える力(書き方、話し方)である。14回の授業の中盤と後半には復習するための時間も設けた。

100分間の授業を進めるうえで主に3つの柱を考え

た。第1の柱は前回の授業の復習とリファレンスシートに記された質問や意見への回答。第2の柱は日本経済新聞（電子版を含む）が報じたトピックニュースの解説。第3の柱は各回のテーマ別講義と質疑である。

100分間授業 集中力を維持する工夫

- ①前回の授業を振り返る
学んだポイントを解説。質問や意見に答える。
- ②最近のトピック記事を一緒に読む
日本経済新聞（電子版）の記事を解説する。
- ③各回の講義テーマを解説
50～60分を目安に解説。その後、質疑をする。
- ④リファレンスシートへの記入（任意）
受講生は意見や質問を書き込む。教室で講師に直接質問。

[図1] 100分間授業の進め方

講義は2021年春学期に始まった。新型コロナウィルスの感染防止対策として、21年度は一部を大教室での対

面授業、残りをオンライン授業で実施した。22年度はすべて大教室での対面授業を実現し、オンライン受講の配慮が必要な学生にはオンラインでも受講できる環境を整えた。受講生の約9割が1年次生という事情も考慮して、理解や関心を確認しながら、一方的な解説だけにならない授業の進め方を心掛けるようにした。

2 時代の変化に備える視点

ここで授業の具体的な例を2つ紹介したい。

まず「豊かさとはなんだろう」と問いかけた授業である。冒頭では、景気の好不況を知る経済指標の役割を知ってもらうために基本的な用語を解説しながら、最新の「国内総生産（GDP）」と「日銀短観（全国企業短期経済観測調査）」を報じた日経記事を一緒に読んだ。

日本経済の歩みや直面する課題点も補足した。戦後復興から高度経済成長を経て経済大国と呼ばれる地位を築いたこと。1990年代初頭のバブル崩壊後、日本経済が長期低迷する時代が続くこと。経済大国といわれながら貧困に陥っている子どもたちがいること、などである。



理解を深めるために、別途、2つのデータを示した。1980年代からの好不況の波がイメージできる経済指標「景気動向指数」の長期グラフ。バブル期に数多くの日本企業が上位を占めていたものの、30年後には姿を消してしまった「世界時価総額ランキング」である。

ほとんどの受講生が高度経済成長やバブルという言葉を学んでいたものの、「変化の大きさに驚いた」「30年後はわからない」という反応が返ってきた。続いて「豊かさ」と聞いて何をイメージするかと尋ねてみると、異口同音に「欲しいものが買える」「大学に通わせてもらえる」などの言葉が寄せられた。

この授業で伝えたかったポイントは3つある。第1は国際情勢や景気の予期せぬ変化に直面しながら長い人生を生きていかねばならないこと。第2はこうした変化に備えるために世界や社会の動きを知る必要があること。第3は時代の変化や技術革新の著しい現代を生き抜くには、新しい知識を吸収し、スキルを磨き続けていかなければならないことである。だからこそ、大学での学びは単位修得のためだけでなく、人生を生きるための力を鍛えることにつながるということを知ってほしかった。



[写真1]授業冒頭で日経の注目記事を読んだ

3 視野を広げ自らの働き方を考える

2つめの授業事例として、受講生たちの身近にある「キャリア」と名の付く存在「キャリアセンター」を紹介する機会を設けた。

キャリアセンターでは、「学生が、社会的および職業的に自立した個人としての自分らしい人生のあり方を追求できるように支援する」「学生が、一生を通じて自らの資質を向上させ、教養をもって社会に貢献できる人となるよう支援する」という2点を大切に、キャリア支援を行って



[写真2]キャリアセンターを紹介する講義の様子

いる。また、就職支援にあたっては、学生が「自分を知ること」「社会を知る」を通し、自身が社会に貢献できることを探索しながら、卒業後の進路を選択できるように支援している。このように、キャリアセンターのスタッフがどんなことを考えて支援をしているのか、1・2年次生を対象としたプログラムはどんなものがあるのかといったことを具体的に伝えた。

受講生からは、「キャリアセンターの役割がわかってよかった」「相談できそうなので、活用したい」「正解があるわけではない」という言葉がとても響いた」「自分の働き方を考えていきたい」といったコメントがあった。

低学年の学生たちには気軽に立ち寄りづらいキャリアセンターを身近に感じてもらうよい機会となった。

4 試行錯誤を重ねて疑問や関心にこたえる

実際に授業を始めてみると、対面でも、オンラインでも、質疑は1〜2人に終わることが多かった。受講生には1年次生が多いことも影響していただろう。

受講生が任意で提出するリファレンスシートを繰り返し返

し読んでいるうちに気づくことがあった。将来の夢や希望が膨らむ一方で、人生や働くことに言い知れぬ不安を覚え、悩んでいる姿である。受講生たちのつぶやきには、今の心境が本音でつぶられていると感じた。

質問や意見をすべて把握しながら、次回の授業では可能な範囲で回答するようにした。受講生の不安や悩みに対しては、その都度、講師やゲストスピーカーが学生時代、社会人時代を振り返って体験を話すようにした。

人生の先輩が壁を乗り越えた体験を語るとき、受講生は集中し、真剣な眼差しを向けていた。同世代のほかの受講生の関心事や問題意識を知ること、自らの学ぶ意欲が刺激されたとつづる受講生も多くなった。間接的でも対話を重ねるなかで、受講生との心の距離が少しずつでも縮まっていくように感じた。

「キャリアデザイン」の成績評価は2回の課題と最終試験が必須である。いずれも講師の出題に対して論述する方式を採用しており、決して容易な授業ではない。出欠は取らなかつたが、リファレンスシートの提出状況や教室を見ると受講生の7〜8割が出席していたようだ。最終試験には9割以上が臨んでいた。

「なぜ、受講生の定着率が高かったのか」という疑問に対して明確な答えはない。最終回の授業後に提出されたリファレンスシートや最終試験の答案用紙には、受講生自身の意識が次第に変わっていく体験が具体的に記されていた。これがヒントになるかもしれない。

そこで受講生の声の一部を要約して紹介したい。

「歴史は試験科目に過ぎなかつたが、学んできたことがつながり楽しくなつた」

多くの受講生が、なぜ日本史や世界史を学び、覚えなければならぬのか疑問に感じていたようだ。歴史が現代の国際情勢の原因や背景につながっていることを知り、過去を学んで未来を見通すことは、自分の人生を考えるうえで大切だと感じるようになったという。

「人生は自分で選べるのがわかつた」「人生の可能性を広げるのは自分次第」

多くの受講生がリファレンスシートのなかで「学生時代に取り組むべきこと」「就職先の絞り込み方」「転職したきっかけ」を講師に問い続けていることも気になっていた。そこで、これまでに執筆、編集した著名人のインタビュー記事や学生のチャレンジを取り上げたコラムを一緒に読み

Career Educ

ながら、「不安や悩みを感じることは決して弱いからではない。次に歩むためのステップなのだ」と、繰り返し勇気づけるようにした。

5 協力関係が新たな可能性を生む

「キャリアデザイン」は副題として「明日への一歩を踏み出すために、世界を知り、時代を読む力を鍛えよう」というメッセージを掲げている。学ぶことを通じて、生きるうえで欠かせない判断力を育むことの意味、その努力は一生続くということを伝えたかった。そのために、暗記ではなく考える経験を増やしてほしいと言いつづけた。受講生は自ら学び、働くということへの小さな手ごたえをつかむことができたのではないかと考えている。

受講生の声に耳を傾けるなかでわかったことがある。若者たちには自ら答えを見つけようとする意欲とそのために必要なたくましさがあるということである。授業を担当した講師やゲストスピーカーは教えることのプロではないが、受講生の意欲を後押しすることの大切さを学んだ。そして、受講生に向き合い、ともに考えるという姿勢の責

任と難しさを教えられた。

23年度は教室で対話する機会を増やす工夫を考えていきたい。受講生とともに学び、働くことの意味を一緒に考えていくという初心を見失わないようにしたい。元受講生とは今も自主的な勉強会や進路相談などを通じた小さな交流が続いており、コロナ禍で学生生活をスタートした若者たちを応援していきたいと考えている。

この授業を実現できたのはシラバスの立案段階から立教大学の教授陣による的確なアドバイスを得られたこと、キャリアセンターや広報課のサポートに支えられてきたことが非常に大きかったと考えている。こうした協力関係を築くことができなければ、学びの新たな可能性を広げることができなかつただろう。改めて立教大学の関係者に感謝を申し上げたい。

※ 本記事は、日本私立大学連盟が日本経済新聞社より許諾を得て掲載しています。

卒業がゴール

—キャリアサポートをUP DATE—

吉川 剛

愛知大学現代中国学部准教授
キャリア支援センター・センター長

はじめに

愛知大学（以下本学とする）は1946年の建学以来、地元の伝統校として、これまでに15万人近くもの卒業生を官公庁ならびに実業界に送り出してきた。

本学キャリア支援センター（以下キャリア支援センターとする）では建学の精神に基づき、「主体的な学び・経験の蓄積による自立・自走型人材の育成」を指向した「愛知大学・包括的キャリア形成支援システム（CISA）」^{*1}を策定し、在学4年間の学生生活に対する全面的支援を推進している。就職・卒業をゴールとせず、低年次からキャリアデザイン関連教育を設置し、キャリア・ビジョンや適切な職

業観の涵養^{かんよう}に取り組んでいる。また、正課外教育として「生きた学び」を創出し、産学官が連携したPBL（課題解決型学習）型「Learning+」、低年次から多文化共生社会や実業界の現場への理解を深める現場理解型「CAREER FIELD」の2つを柱としたアクティブラーニング、全員面談を軸とした3年次就活サポート、卒業時における入職前準備教育などを実践している。VUCA時代にあっても、地球的視野を備えた、ワークキャリア・ライフキャリアを主体的にデザインできる人材・人材の育成を大学全体で推進している。

1 キャリア支援センターが創る学びの場

事務組織としては2002年度に就職課をキャリア支援課に、2018年には就職委員会をキャリア支援センターとして再編した。より充実したキャリア形成ならびに就職活動支援に関する取り組みを企画・立案、推進するため、そのコア・ミッションを、3年次就活支援のみならず、1年次からのキャリア形成支援事業、とりわけライフ・キャリア形成支援を推進することを目指した。

さらに「生きる・働く・学ぶ」をつなぐ「学びの場」を構築し、産学官の連携を強化し、学生が早期から社会や地域、産業界を深く知り、その理解を深めること、そして自分の生涯におけるキャリアパスをイメージし、そのビジョンを獲得すること、さまざまな体験と気づきを通して、主体的に進路を決定する能力、職業意識ならびに社会人力・人間力、国際理解力を伸ばしていく新たな学びの事業体系であり、生涯のキャリアパス・ビジョンやキャリア・パースペクティブを形成することを主眼に、正課と課外を有機的に呼応させる試みである。

かかる取り組みを支えるフレームワークとして、学生とど真ん中に据えたキャリア・パスファインダ「Futurum」(ラテン語)を創出した。

2 正課外教育プログラムの整備

全学年を対象に、「Learning+」と銘打った正課外教育プログラムを立ち上げた^{※2}。名鉄観光サービスと連携し、2012年秋に「昇龍道」支援プロジェクト「訪日外国人向け観光ツアー提案コンテスト」を実施し、最優秀チー

ムの提案は商品化された。

これを嚆矢^{こうし}として、産学官が連携したPBL型教育プログラムをシリーズ化してきた。2019年度からは、新入生対象のキャリア・ガイダンスおよび「ミライ発見セミナー」を皮切りに、低年次学生のキャリア・パースペクティブ育成を目的とした「CAREER FIELD」を開始した。

「Learning+」が3年次学生による正課で得られた知見の応用としたソリューション、課題解決にフォーカスが向けられる傾向となっていた。そこで、新入生や2年生が現場で何を発見し、新たな気づきを得ていくかを主題に、2016年に「OBOG探訪記」を立ち上げた。これは各界で活躍する卒業生の働く現場を取材し、その所属企業・諸団体の理念や社風、働き方などを、就活生に報告することを特色とする。かかる過程すべてを学生チームが卒業生および担当者取材し、報告内容を固め発表する。

「CAREER FIELD」は参加対象を1・2年次とし、3〜6カ月のセメスタ型と1day・短期型「Career Field Basic」がある。課題解決を主軸とする場合、プログラム名に「Learning+」を冠して実施している。参加学生が自分のスタイルに応じて、セメスタ型と1day型を組み合わせ

て参加しており、なかには1day型を複数エントリーして、自身の学びを主体的に組み上げている「表1」。

「CF日記制作プロジェクト!」で学生が提案した「CSTEP日記」のように、実際に商品化される例もある「表2」。津島市×キャリア支援センター「謎解きゲーム in 津島」では留学生を含む学生チームが市長に提案し、これまで市職員が実施してきた同取り組みに対し、学生

2019年度	プログラム名	登録数
1	Learning+JAL&HIS	50
2	Learning+プリンスホテル&JAF	50
3	Learning+ シンガポール航空&中部国際空港	50
4	Learning+ 三遠ネオフェニックス	24
5	OBOG探訪記	24
6	セントレアビジネス研究プログラム	28
7	謎解きゲーム in 津島	26
8	上海ビジネスエクスカージョン	22
9	Career Field Basic	414

〔表1〕 2019年度「CAREER FIELD」

2022年度	プログラム名	登録数
1	Learning+ カゴメ	24
2	OBOG探訪記	24
3	就活映像編集室	12
4	豊根村いただきファーム	10
5	売木 CF クッキング♪	6
6	ホワイト企業探訪記	12
7	中村区役所探訪記	16
8	CF 日記制作プロジェクト!	18
9	越前おおのでオオノグラシ!?	8
10	ビジネススキルアップラボ	18
11	名鉄商店新商品開発プロジェクト!	25
12	JALマイレージ事業実践プログラム!	16
13	津島でら・まち御縁結び散策MAP制作プロジェクト!	24
14	Career Field Basic	258

〔表2〕 2022年度「CAREER FIELD」

が運営に参加、当日の課題点をアンケートなどで抽出し、次への改善点とした成果を報告した。愛知県国際交流協会(AIA)「ワールドユース会議」との連携では学生チームが「みんなで考えるLGBT SUMMIT 2022」を企画・報告した。AIA主催ワールド・コラボ・フェスタ2021では「セミナー・ワークショップ..家で本場の韓国の味を味わってみましょう!」を本学留学生とともに企画・実践

した。津島市の案件や中村区役所地域力推進室との連携「太閤秀吉功路」は「公益に資する協働人材育成」であり、「中村区役所探訪記」は現場×学生を重視したモデルケースである。いずれも「新型インターンシップ」創出の契機となる可能性を探る試みである。現場を訪問し、地元理解を深め、「働きたかた」を考える試みとして、全国健康保険協会（協会けんぽ）愛知支部が認定、表彰する「健康経営優良法人」を取材する「ホワイト企業探訪記」も行っている。

ここでは2つの取り組みについて言及する。すなわち動画配信による定型的ガイダンスのオンライン配信、キャリア・プログラムから派生した学生の自主サークル CAREER FIELD LEADERS(CFL)である。

3 低年次から卒業までの 学生支援体系構築の試み

3・1…愛大就活チャンネル

新たな学びの空間を拡張し、強化することを目指し、インターンシップ説明会、ESの書き方や就活講座といった内容

を動画にまとめ、スキマ時間での視聴を意識した番組を配信している。

全学年を対象に「愛大就活チャンネル」を提供し、1本5分程度の動画を基本として、愛大生の就活体験談（内定者インタビュー）チャンネルにて、およそ100〜200本ほど配信している。例示すれば「1day仕事体験&インターンシップ編」は先輩のインターンシップ向けのエピソードやインターンシップ参加企業のリスト情報を提供。「JIMOTO就活成功への道編」では東海地方に本社を持つ優良企業やエリアを限定した働き方を希望する学生におススメのコンテンツを特集し、①内定者の就職活動の軸や勝負エピソード、②エントリー企業一覧（他にどんな業界や企業を受けたか）、③地元優良企業から内定を獲得するために必要なことを先輩が語るといったものがある。

視聴回数の点で述べれば、「2023年卒」向けでは、193本の番組を配信している。その再生回数（2023年1月17日時点）は合計4万3273回で、1本あたり約224回の視聴であった。最大視聴数898回を得たタイトルは「夏季IS&1day仕事体験 応募書類の書き方&選考について」である。「2024年卒」向けでは43本の

ation

番組を配信しており、視聴合計数は5852回、1本あたり約136回であった。

対面型ガイダンスとオンライン配信を組み合わせる方を併走させ、必要な知識・情報を学生が主体的に取り込むスタイルを推奨している。「2024年卒」（現3年生）は、リアルイベントへの参加数が伸び悩む傾向があった。かかるオンとオフラインの併走・融合によるサポートが、今後、非常に有効であると見込まれる「写真1」。

3.2 : CAREER FIELD LEADERS (CFL)

低年次プログラムに参加した学生を中心に、もっと自分たちで何かをやりたい、自分たちの体験を後輩に伝えたいとの思いが打ち出され、入学時ガイダンスでのキャリアプログラム紹介の担当やコーナ司会、学生目線での「運営」、「企画」、「サポート」、「SNS発信」を行うサークルであるCFLが設立された。「キャリア支援センター・ワクワクツアー!」を企画実行している。

CFL学生はキャリア支援センターの頼もしいパートナーである。各種ガイダンスやイベントの運営に対する意見交換や改善点を話し合うことで、学部・学年を超えた



【写真1】 01～05はオンライン面談対応個別ブース。7～10は対面面談ブース

Career Educ

交流があり、参画学生は「自分ごと」として活動している^{※3}。学生主体によって、かかるサークルが生み出されたことが、学生×教職員×実業界による協働を進めてきたことの大きな成果である。

4 キャリア・コミュニティ：「Ai-CONNEX」

ここでは在学中から卒業生や社会とつながるを具現化するプラットフォームであるキャリア・コミュニティ「Ai-CONNEX(アイコネクス)」を取り上げる。

4・1・・・ピア・サポートからキャリア・サポーター

内定を得た学生による体験談を聞く3年生と4年生内定者懇談会を開催してきた。自身の経験・体験を後輩に役立ててもらいたいとの考えを、バトン・リレーのように受け継ぐ仕組みをキャリア・サポーターとして構築してきた。かかる志を卒業後も在学生とつながる基盤を創出する目的により、2018年度より厳しい就活を経て内定を得た学生や社会で活躍する卒業生をキャリア・アドバイザーとして組織し、在学生へのキャリア・サポートを行

う団体「Ai-CONNEX」を設立した。

自身の就職活動に基づくアドバイスをはじめ、実際の社会人経験を通じての職業観などを伝えることで、在学生に、卒業後のキャリア・ビジョンやパスペクティブを明確にする機会を創出し、学生が自ら満足できる就職、進路の実現に寄与することを目的とする。これ以外にもアドバイザーは後輩指導を通じて、自己のキャリアの棚卸し、リスキル構想の契機とするなど、さらに世代や業種を超えたアドバイザー相互の情報交換など、自分自身のキャリア・アップにつながる活動に資する学びと気づきの場を創出した。

毎年50名をキャリア・アドバイザーに任命し、10年後には500名規模の大きな組織を目指している。支援を受けた学生が「今度は自分が後輩指導・支援をしたい」と思えるような良いスパイラルを構築し、年会と5年に1度の総会を通じて、本学の特色あるキャリア・サポートを新たに構築し、推進している。

4・2：「Ai-CONNEX」

「Ai-CONNEX」はキャリア・コミュニティとしてデザインされており、卒業生のみから構成されるわけでは

ない。本学のキャリア教育事業に共鳴し、次世代の育成に寄与する企業団体・諸組織や個人を「Ai-CONNEX Fellow」として包摂する。社会連携の基盤として本学が果たすべき役割であり、社会貢献に裨益する。Device as a Service (DaaS)というコンセプトに類似するが、キャリア教育のHUBステーションとして、ヒト・モノ・コト・情報を緩やかにつなぎ、ともに豊かな生涯を打ち立ててゆこうという多文化共生型コミュニティの構築を目指す試みである。「Ai-CONNEX」の例会での入職前教育として、JAF(日本自動車連盟)愛知支部と連携して交通安全講座を開催した。入職前はペーパードライバであったが、配属後に社用車を運転し用務に向かうといった機会がめぐってくることを想定したものである。

キャリア・コミュニティを豊かなものとする、キャリア教育プログラムを拡充することなどを具現化するため、これまでにJAF愛知支部、東海日中貿易センター、名古屋港管理組合総務部、名古屋市中村区役所区政部地域力推進室、愛知県総務部総務課と、共同人材育成に関する部局間協定を取り結び、現場レベルでの協力体制を整備し、次世代の育成に努めている。

5 今後の展望

2022年秋学期に「総合科目19」を正課キャリア系科目の一環として開講した。ライフ・キャリアを考え、各界の現場から、現場に学ぶがテーマである。キャリア支援センターがコーディネーターとなり、本学卒業生を含む実務の現場による産学官連携リレー講義である。

STEAM教育への対応として、芸術文化(Art)領域から、フランス芸術文化勲章を授与された平松礼二画伯(本学名誉博士)に講義をお願いした。これに続く受賞記念講演会、作品展(豊橋キャンパス)や受講学生との懇談などを含め、受講生が作品を鑑賞し、作者の想いを知るといった、謂わば正課と課外をリンクさせることで、学びの空間を拡張する試みを行った。

次期カリキュラムの整備に向けて、正課外キャリア教育プログラム「Learning+」「CAREER FIELD」と正課キャリア系科目との連携、在学中から各界現場とつながるキャリア・コミュニティ「Ai-CONNEX」、学生自主サークル「CAREER FIELD LEADERS(CFL)」を軸に、卒業前の出口教育の項目として健康保険・社会保険制

「度、消費者制度の理解を深めることなども検討している。さらに次代を切り拓くべく、新たなプログラムに向け、産学官連携を強化し、協働・共鳴・共創する学びの空間を整備すべく、さらなる開発に着手している。」

本学は豊橋キャンパス、名古屋キャンパス、車道キャンパスがある。学生が、いつでも、どこでもサポートが受けられるよう、「キャリア支援センターDX2046」を引き続き推進し、ワンストップ・キャリア・サービス（「Career Centre.One」構想）の実現を目指している。

※1 CISA: Career Integrated Systems for Aichi University

※2 「PBLを学内のビッグイベントに。愛知大学の Learning+の取り組み」 <https://career-ed-lab.mynavi.jp/interview/1288/>

※3 学部レベルでは現代中国学部は2017年より「キャリアパス・リーダー」を編成し、キャリア支援教育を行っている。



[写真2] 低年次学生による報告会

社会とのつながりを 学びの軸とする

—インターンシップを核とした
京都産業大学の
低学年次キャリア教育プログラム—

松尾 智晶

京都産業大学共通教育推進機構准教授

1 大学における学びの軸と社会とのつながり

大学での学びを、学生自らが方針を立てて豊かに実践する。京都産業大学は学生の主体性を尊重し、このような考えの下、4年間の大学生活と学びのモチベーションを支える軸として、インターンシップ—社会とのつながりを通じて学びの意義と大学生活を含む将来のキャリアをとらえる機会—を低学年次から実践している。先取りしていえば、これは他者・社会とのつながりによる学びを通じて自己理解を深め、主体性の基礎となる自己肯定感を得て学部教育のモチ



[写真] 京都産業大学

バージョンを高める試みである。

本学は1965年に創立された、文系7学部、理系3学部の10学部と大学院10研究科を擁する一拠点総合大学である。約1万5000人の学生のうち関西地区2府4県以外の出身者が3分の1の約5000人であり、学びも地域性も多様な学生が集う。創設者荒木俊馬が記した建学の精神に示される『大学の使命は、将来の社会を担って立つ人材の育成』の実践をつづけているのが、本学教育の特徴である。本学の低年次キャリア教育プログラムに関して、全体の概要からこれまでの経緯、目的と実践内容、運営組織、教育の特色と工夫を紹介したい。

2 低年次キャリア教育プログラムの設計意図

本学の低年次キャリア教育プログラム最大の特徴は、その源流が一般的にいうキャリアセンターすなわち就職活動支援ではなく教学発という点にある。そのため、科目数・受講生数ともに規模が大きく、体系化した科目構成が実現できている。結果、全学の基盤的教育たる整備が可能となり、学部教育に対する学生の意欲を高めている。受講生は、大学と社

科目群	科目系統	科目数	主な低年次対象科目と概要 (2022年度受講人数、配当年次、社会とのつながり)
導入・接続 教育 科目群		3	自己発見と大学生生活(1,978名、1年次春学期) ・社会人インタビューレポート・卒業生との交流など
産学協働 教育 科目群	キャリア デザイン系	3	理工系スタートアップ・キャリアデザイン(12名、1、2年次) ・受講生個人による企業インタビュー2回を経て「大学での学びと社会とのつながり」について発表をおこなう
	PBL系	3	O/OCF-PBL 1、2(1は222名、2は75名が受講。1年次秋学期から2年次春学期へ段階的に開講) ・1年次秋はチームワーキングスキルを高めるプログラム、2年次に企業・団体から頂く課題解決活動をおこなう。(2022年度は12の課題提供機関が参画)
	インターン シップ系	8	スタートアップ・インターンシップ(13名、1年次秋学期) ・受講生個人による企業インタビュー2回とインターンシップ実習を経て「働く場としての担当企業の魅力」について発表し、学内及び外部評価委員による表彰をおこなう

[図1]キャリア形成支援教育全体の概要と科目数

ation

導入・接続教育科目群

科目名	1年次		2年次		3年次		4年次	
	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期
自己発見と大学生活	■							
ファシリテーション入門		■	■	■	■	■		
キャリア・Re-デザイン			■	■	■	■	■	■

産学協働教育科目群

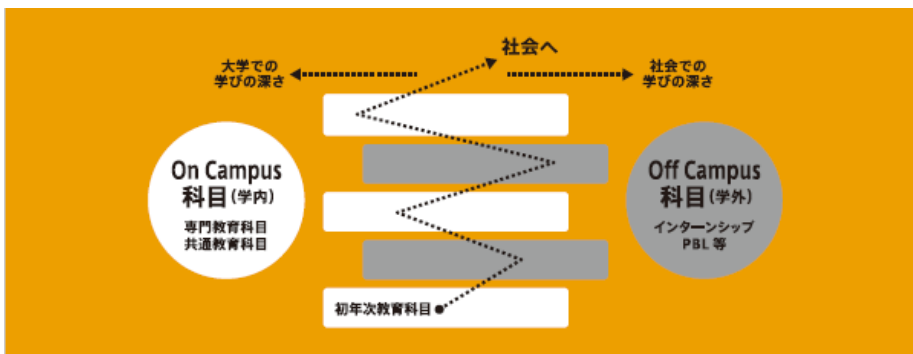
系統	科目名	1年次		2年次		3年次		4年次	
		春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期
キャリアデザイン系	自己発見とキャリアデザイン			■	■	■	■	■	■
	働き方の未来					■	■	■	■
	理工系スタートアップ・キャリアデザイン	■	■	■	■				
PBL系	O/OCF-PBL1		■						
	O/OCF-PBL2			■	■				
	企業人と学生のハイブリッド					■	■	■	■
インターンシップ系	スタートアップ・インターンシップ		■						
	プレップ・インターンシップ			■	■				
	アスリートインターンシップ					■	■		
	インターンシップ1			■	■	■	■		
	インターンシップ2							■	■
	インターンシップ3								■
	インターンシップ4								■
	インターンシップ5								■

〔図2〕 2022年度キャリア形成支援科目と履修年次

会とのつながりを理解した上で、大学において自分はそのような学びを得たいのかを具体的に考え、自らが学びの方針を立てて実践するマインドセットを獲得する。学生本人の自己理解の深化と気づきによる主体性の喚起、知的好奇心を高

等教育、研究、大学生活につなげるための基盤的教育が低年次キャリア教育プログラムなのである。各学部が専門教育、共通教育が汎用性の高い基盤的教育を提供することで、車の両輪のように多様な学生一人ひとりにフィットする高等教育の提供をはかっている。科目運営を担う「キャリア教育センター」は、進路選択・就職活動支援を担う「進路・就職支援センター」とは別組織であり、産学連携教育の推進において本学と縁の深い企業の情報をも両センターで共有している。

当該プログラムは、大学内の学びと大学外での学びを往還し高い教育効果を目指すコーオプ教育を参考としている。コーオプ教育とは、20世紀初頭にアメリカで始まり欧米諸国を中心として発展した「座学と現場



〔図3〕本学コーオプ教育の概念図

Career Educ

における就業体験を融合させた「教育制度である。本学のコーオプ教育の特徴は、全学部対象に展開し、学部専門教育との連携を推進する点にある。科目は学部と共通教育推進機構双方の教員によって運営され、教育内容および運営方法については学生からの学習成果実感調査、科目独自の調査等を基に担当者会議を経て毎年改善を試みている。このように学部教育とのつながりを強化し、学生の学びに対するモチベーションを高めることを意識している。

3 低年次キャリア教育プログラムの実際 — 大学生活から卒業後の将来に資する基盤的教育 —

本学のキャリア形成支援教育科目は、ほぼすべてが低年次から受講可能である。就職活動のみに焦点化せず学生の生涯を視野に入れた基盤的教育として、学生本人の自己理解の深化と自己肯定感の獲得による主体性の喚起、自らの知的好奇心を充実した大学生活につながることを目指している。以下、1年次生が受講できる代表的な科目を紹介する。なお、これらは学部により選択必修又は選

択科目となっており、受講に対する学生の主体性を重視している。

(1) 自己発見と大学生活

〈概要と目的〉

1年次の春学期に開講し、1クラス66名、クラス数30、総受講生数は1978名(2022年度実績)。なお1年次生総数は3948名である。大学という新たな環境で、自己の特性とキャンパスの可能性の両方を活かし、「4年間の大学生活」を自ら産み出し実行する力の獲得を目的とする。アクティブラーニング型の手法で、「アウェイ(新たな環境)を、ホーム(安心して自分から周囲に働きかけられる場・自己表現し合える場)に変える力」を身につける。新入生を含む社会とのつながりから学び「自分とは何者か」を考え「自分だけがもつ価値がある」ことを理解して自己肯定感を獲得し、学部教育に対するモチベーションを高める。

〈運営組織〉

30クラスで運営。教員17名と初年次教育センター職員3名、教育支援研究開発センター(F工房職員)2名、教育支援研究開発センターが所管する学生ファシリテータ

79名で運営する。学生ファシリテータはボランティア活動であり、1クラスにつき2、3名配置されている。学期期間中に教職員による担当者会議が3回開催され、授業実践に関する意見交換と情報提供をおこなう。運営コアチームとして科目統括、副統括2名、初年次教育センター職員2名が運営に関する諸事対応にあたる。

〈社会とのつながり〉

大学生としてのマインドセットと態度の確立を重視し、アカデミックスキルは学部教育の範疇としている。「自分から行動する」主体的・能動的な姿勢、相互の対話を通じて場に応じたルールを検討する社会的な意識、コミュニケーションにおいて「相手に反応を返す」など相互尊重・ファシリテーションマインドの態度を身につけ、充実した大学生を送るための基礎的・汎用的能力の習得を目指している。社会とのかかわりに関するプログラムとしては先輩社会人との懇談、先輩学生との懇談、社会人1名に学外でインタビューを実施し、結果を報告する活動を課している。例年、本科目の受講生が次年度の学生ファシリテータに自主的に立候補している。

〈受講生の反応〉(受講生アンケートより抜粋)

・自分はかなり内向的な性格だと感じたが、大学生活では、グループワークなどだけではなく、それ以外での活動でも、自分から関係を作れるようになりたいと思えた。

・自分の得意不得意を知ることができ、今後何を心がけていくべきなのかが見えてきた。他学部学生の多くの価値観に触れ、自分の視野が広がった。

(2)理工系スタートアップ・キャリアデザイン

〈概要と目的〉

1、2年次の夏季に集中講座として開講し、受講生数は20名前後であり、学生1名が1社を担当する。理系学部の専門の学びが学外でどう活用されているか、社会で理系人材はどのように活躍されているかをインタビューし、「社会にとっての自分の専攻する学問の意味」「自分自身の研究関心や特性と社会とのつながり」「産業界と自分が学ぶ専門科目とのつながり」に関する報告資料を作成・発表する。自らの研究領域に関する知的好奇心と学びたい思いをあらためて確認し、自己肯定感を高めて主体的な大学生活・研究生生活を推進する力を身につけることを目的とする。

〈運営組織〉

2クラスで運営。理系学部教員1名、キャリア教育担当教員1名とキャリア教育センター職員2名が担当。

〈社会とのつながり〉

理系3学部の受講生同士が交流し、互いの入学動機から関心のある研究領域を共有しあうこと、学生自らが担当企業に連絡・調整・訪問をおこなうこと。教職員は学内での指導、メール連絡等をサポートするが、担当企業と直接かかわる学外活動はすべて学生が単独でおこなう。その結果、低年次から社会人と協働するスキルが身につくことで社会性が高まり、企業や働き方に対する「自分の考え方の軸」キャリア形成の価値観を明確化できる。低年次に自らの好奇心と行動力を発揮して経験の幅を増やし、学外への視野を広げて、学内の自らの学びと大学生活、今後のキャリア形成の選択肢を増やしている。

〈受講生の反応〉(受講生アンケートより抜粋)

- 今後の大学生活を考えていく上でとても参考になった。
- この科目は全員が理系学部の人なので理系の他学部と交流したい人にはうってつけだと思う。

- 将来、自分がどのような職業に就くか、今自分の学んで

いることがどう生きるのか疑問に思うことを直接企業の方に尋ねて、自分の将来を明確化することができる。授業である。

(3) O/O C F P B L 1

(On/Off Campus Fusion-Project Based Learning)

〈概要と目的〉

1年次の秋学期に開講し、クラス数17、総受講生数は222名(2022年度実績)である。「自己発見と大学生活」の受講等を経て大学生としての学修意欲と態度を形成した学生が、「個からグループ、グループからチームへ」を目指して段階的に仕組まれた課題に挑戦する科目である。On Campus(学内)を中心とした学びを通じて自他への信頼を培い、自ら行動し他者との意欲的な関係を形成すること、チームでの活動を学ぶことを通じて、企業等の課題解決を試みる「O/O C F P B L 2」や学部演習科目、クラブ・サークル等の活動の場に自らが積極的に参画し効果的な活動ができるようになることを目的とする。

〈運営組織〉

17クラスで運営。教員16名とキャリア教育センター職員

2名が担当。学期期間中に教職員による担当者会議が6回開催され、授業実践に関する意見交換と情報提供をおこなう。運営コアチームとして科目統括、職員2名が運営に関する諸事対応にあたる。

〈社会とのつながり〉

当該科目を受講した後に、企業・団体から頂く課題解決を試みる「O/OCF PBL2」への継続履修を原則としている。「個からグループ(集団)、グループからチーム(組織)へ」という教育方針を実践するにあたり、他者と協働するにあたって段階的にチームワークスキルが習得できるように工夫している。活動で用いる3つのコミュニケーションスキルをプラスのストローク、アクティブ・リスニング、アサーションとして示し、自己の実践に関するリフレクションを毎回おこなう。「O/OCF PBL1・2」の成績評価は受講生の振り返りシート、成果発表結果、社会人基礎力、自己肯定感(OKグラム)、自在に人と関わる力の測定ツール(透過性調整力を測定するPCエゴグラムテスト)等で、受講生の自己評価と客観的評価の両方を用いている。

〈受講生の反応〉(受講生アンケートより抜粋)

- 自分の仕事への責任感を持つことや相手の仕事を理解

し、それに寄り添いながら役割を果たす姿勢を学んだ。
 • チーム活動から、各々が時間を確保して遠隔で話し合う機会や役割分担を行う際に、協調性と配慮が大切だと知った。

(4) スタートアップ・インターンシップ

〈概要と目的〉

1、2年次の秋学期に開講し、受講生数は13名(2022年度実績)、学生1名が1社を担当する。京都で活躍される中堅・中小企業・団体の「働く場としての魅力」について学生自らがインタビュー調査をした後、見学型インターンシップ(就業体験)を経験し「魅力発信レポート」を作成・発表して、大学生生活の充実と将来のキャリア形成に活かす力をつけることが目的である。なお、「魅力発信レポート」は本学HPに毎年掲載されている。

〈運営組織〉

1クラスで運営。教員1名とキャリア教育センター職員2名が担当。

〈社会とのつながり〉

受講生自らが企業に連絡・調整・訪問・協働による発

表レポート作成をおこなう。教職員は学内での指導、メール連絡等をサポートするが、学外活動はすべて学生が単独で実践し低年次から社会人と協働するスキルや「社会人基礎力」を高め、企業や働き方に対する自分の考え方の軸を明確化する。自らの好奇心と行動力を発揮して学外への視野を広げ、学内の自らの学びと大学生活、今後のキャリア形成の選択肢を増やす一助となっている。

〈受講生の反応〉(受講生アンケートより抜粋)

・他学部との学生とのコミュニケーションを通して自分になり視点や強みを感じることが出来、自分もそれを習得したいと思った。

・この科目を受講してよかったと心から思う。担当企業について深く知り、ビジネススマナーの大切さや将来自分ができるように働きたいのかを考えるきっかけとなった。

低年次キャリア教育プログラムが目指すのは、他者、社会とのかかわりを「経験してみた」自分自身を、客観的視点から「みなおし」、学びたいというモチベーションの基盤となる自己肯定感を得て主体性を高め、自らの知的好奇心を励起して充実した大学生活を実現することである。

る。学内調査に因る学期別通算GPA平均値では、先述した「自己発見と大学生活」「O/OCF/PBL2」の受講者の値は卒業年度まで一貫して未受講者の値よりも高い(他2科目も同様であるが受講生数が少数のため取り上げない)。毎年、受講生が自らの個性や能力、特性の理解を深め、受講経験上での失敗もふくめて自己のありようを肯定し、今後の大学生活や学部教育に対するモチベーションが高まる様子を確認している。

4 今後の展開と課題

学内での推進余地が課題である。学生には学びの成果を積極的に伝え、学部連携をさらに深化し、学部教育との連動性を高めて受講生増をはかることが今後重視する点である。本学は2023年度に1年次から受講可能な、多様な分野において本気で起業する人材輩出を目指す「アントレプレナー育成プログラム」を全学部生対象で開講する。今後も専門領域の学びを実践に活かすプログラムを改善・開発していく上で、学びの軸となる低年次キャリア教育プログラムのさらなる質的向上をはかりたいと考えている。

ation

主体的な学びを育む

ギャップチーム

―キャリアにつながる学外での学びを考える―

岩瀬 峰代

島根大学教育・学生支援本部
大学教育センター准教授

はじめに

キャリアをつなぐ力、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な能力が示されており（中央教育審議会答申2011）、その育成は大学教育においても重要な課題である。大学教育では、学生が自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を専門分野の学修を通して伸長・深化させていく段階とされる。そのため、専門分野において学修を深めるとともに、自分で考えて判断し

て行動する（社会環境の変化に対応できる）能力の育成に寄与する、学外における学生主体の教育プログラムや正課外活動に参加することはとても重要であると考えられている。

島根大学（以下、本学）では、2016年度よりキャリア教育の教育内容を充実させるために低学年が履修可能な共通教養科目および各学部の専門教育において体験学修科目を開講している。この科目群は「過疎・高齢化、離島・中山間地域問題、地域医療危機などの問題を抱える地域社会の現状を理解し、それらを解決するための力を培う」ことのできる内容となっている。

加えて学生たちがこのようなキャリア教育関連の科目を受講しやすくとともに、海外留学、海外研修、インターシップ、ボランティア活動などへ積極的に参加、あるいは自ら企画して主体的に活動できるよう2019年よりギャップチーム（フレックスチームを含む）を設けた。これらの取り組みによって学生の経験値を高め、学ぶ意欲を育むことを目指している。

本稿では低学年に提供する体験学修科目を通じて学生が獲得した能力、意識の変化の評価結果およびギャッ

Career Educ

プタームの仕組みやギャッププタームに活動する目的などの調査結果を示す。さらに学生のキャリアの事例をもとに主体的に学外で学修することは、卒業後のキャリアにどのような影響を及ぼすのかについて考察する。

1 低学年における体験学修科目

低学年における体験学修科目群は地域社会の現状を理解し、それらを解決するための力を培うことを目標としている。そのため、実際に体験し、知識と結びつけることで、どのように学びを深め、キャリアにつなげていくのかについて学生自身が考えられるように工夫して実施されている。これらの科目

は教養育成科目や各学部で開講している科目を合わせると現在45科目となっている「表1」。これらの科目群は正課、正課外の両

区分	科目数
教養育成科目	9
法文学部	10
教育学部	5
人間科学部	1
医学部	3
総合理工学部	2
生物資源科学部	15
合計	45

〔表1〕各学部等の体験学修科目群

方を含み、島根県内の広範囲の地域にある企業や医療施設、教育施設、福祉施設、建築現場、農場などの各専門分野と関連した現場で学べることが特徴になっている。「図1」。



〔図1〕体験学修のフィールド

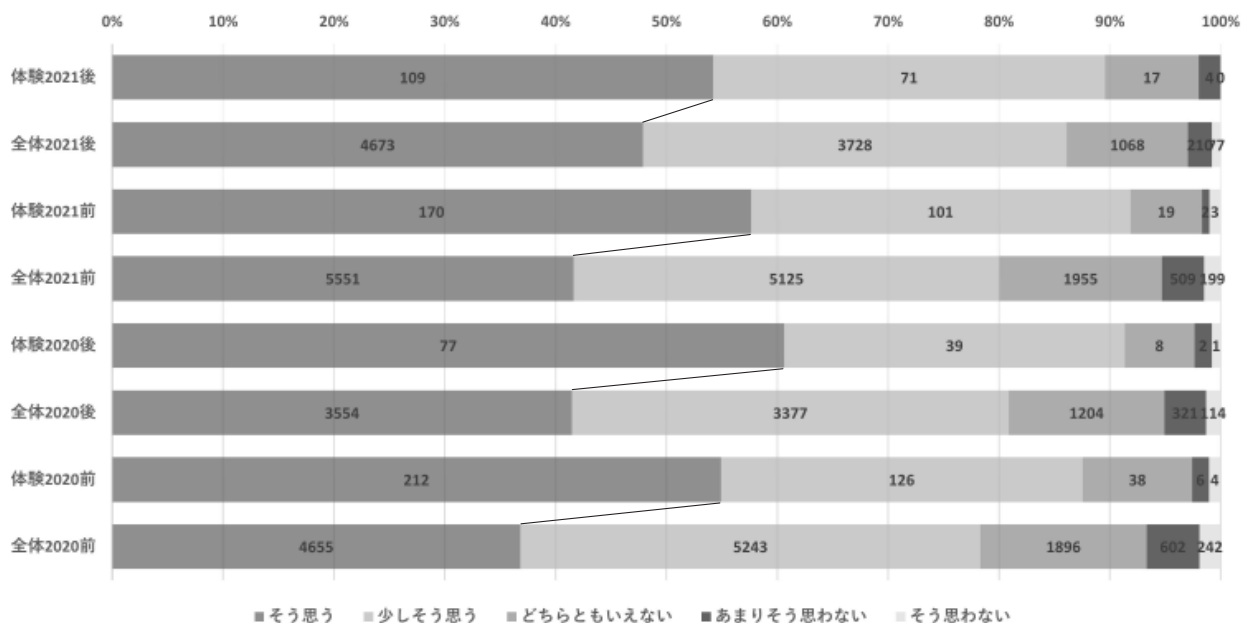
この科目群の特性がどのような教育的効果を生み出しているのかについて検証する目的で全学的に実施している授業評価アンケートにおいて、受講後の変化に関する質問項目を設定し、体験学修科目群のうちの正課授業について受講生の回答を分析した。

コロナ禍の影響もあり、年度によって差はあるが、体験学修科目の受講生の回答と体験学修科目を含む全ての科目の受講生を比較すると、2020年度の前期、後期、2021年度の前期、後期のいずれにおいても体験学修科目の受講生は「授業内容について他の科目の学習内容など、本授業以外との関連性を考えることができる」あるいは「授業で学習したことを本授業以外においても応用することができる」ことを強く意識していることが明らかになった[図2・3]。この傾向はコロナ禍前の2017年度前期、2018年度前期においても同様に示されており(島根大学HP)、体験学修科目の特徴的な教育効果と考えられる。

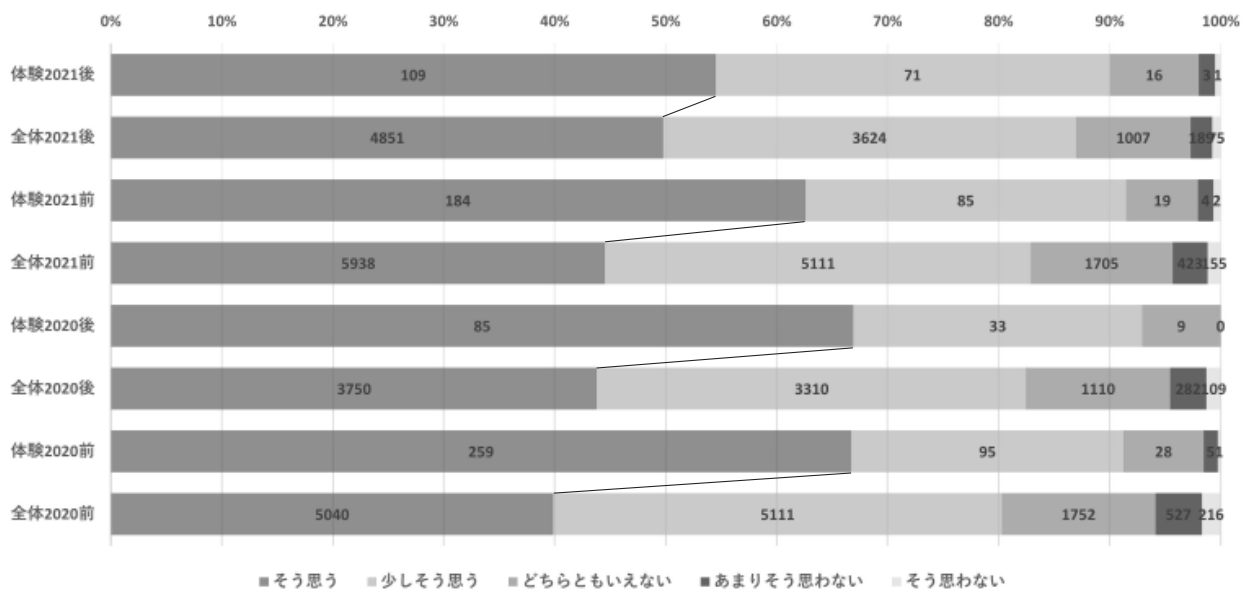
さらに体験学修科目を受講した受講生のみへの「本授業での授業方法は、適切なものであった」かに対して、90%以上は受講した授業内容を理解し、そのために体験を通

して学ぶことが相応しいと実感していた[図4]。「現実の問題と自らの専門分野の学びを関連付けることができた」あるいは「自分の専門分野以外の様々な分野も学びたいと考えるようになった」受講生は80%を超えていた[図5・6]。このことは体験学修科目を受講することで、学生自身が学んでいる知識・スキルが現実の課題解決のために重要であることを理解し、そのためさらに学びを深めたいという動機付けにつながっていることを示している。一方で「本授業での授業方法は、様々な科目で行われるのが望ましい」は25%前後に留まっていた[図7]。これにより、科目によってふさわしい教授法があることを学生も理解していることがうかがえた。

このように授業評価アンケートの分析から体験学修科目群がキャリア教育としての教育効果があること示されたため、多くの学生がこのような教育プログラムに参加しやすくする、あるいは自ら企画して主体的に活動しやすくするための期間を設けることになった。



[図2] 授業内容について他の科目の学習内容など、本授業以外との関連性を考えることができる



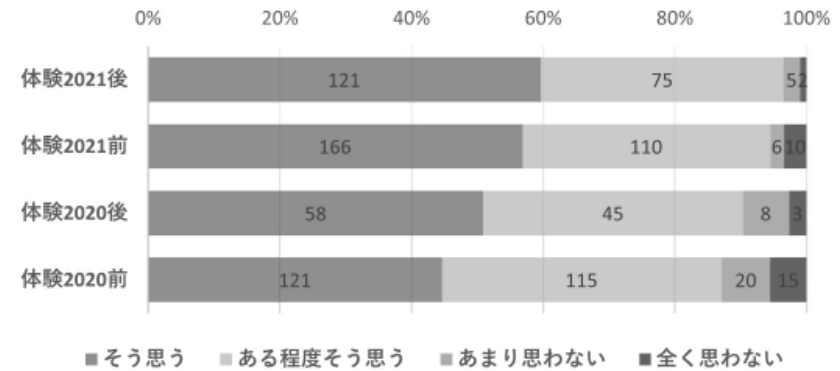
[図3] 授業で学習したことを本授業以外においても応用することができる

* 数字は回答数、体験 2021(2020) 後 or 前 = 2021(2020) 年度後期、前期に体験学修科目に対する受講生の回答、全体 2021(2020) 後 or 前 = 2021(2020) 年度後期、前期に体験学修科目を含む全体の科目に対する受講生の回答

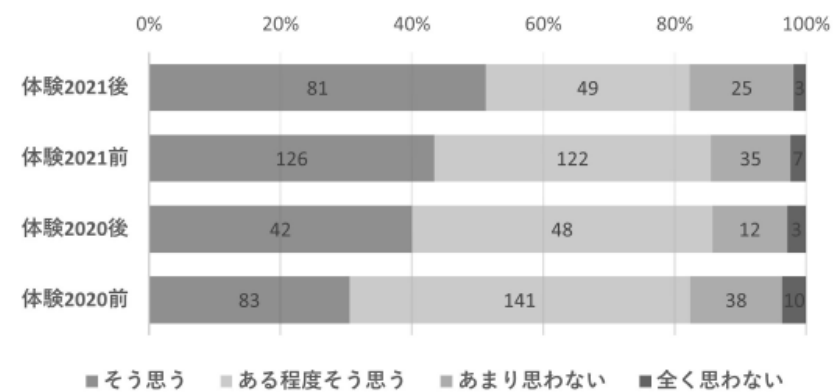
2 島根大学のフレックスターム&ギャップターム

その期間がフレックスターム&ギャップタームである。これは前期の授業期間終了後の約4週間をフレックスタームとして設け、フレックスタームと夏季休業期間を合わせてギャップタームとして、学生が体験学修や海外留学、海

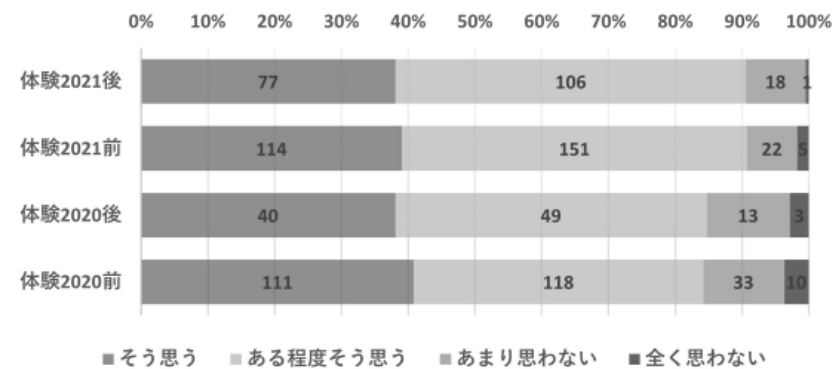
外研修、インターンシップ、ボランティア活動などに積極的に参加できる期間を確保しようというものである。学生は学部生の間になんども一回はギャップタームを利用して自主的な活動することが推奨されている。そのため大
学提供の教育プログラムやインターンシップなどが一覽できるカレンダーをホームページ上に掲示する工夫も行って



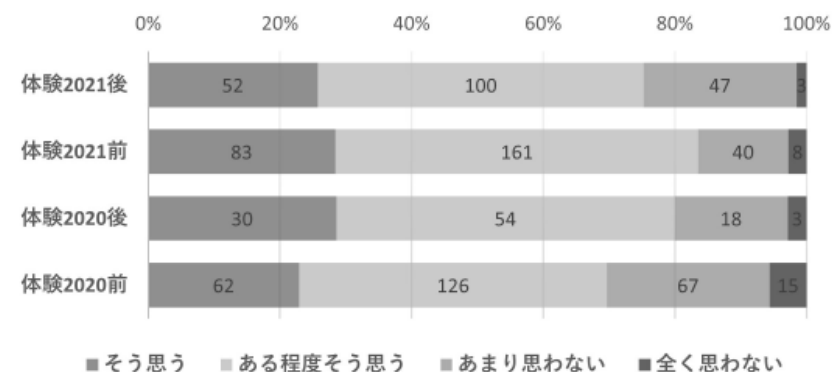
[図4] 本授業での授業方法は、適切なものであった



[図5] 本授業を通して、現実の問題と自らの専門分野の学びを関連付けることができた



[図6] 本授業を通して、自分の専門分野以外の様々な分野も学びたいと考えるようになった



[図7] 本授業での授業方法は、様々な科目で行われるのが望ましい

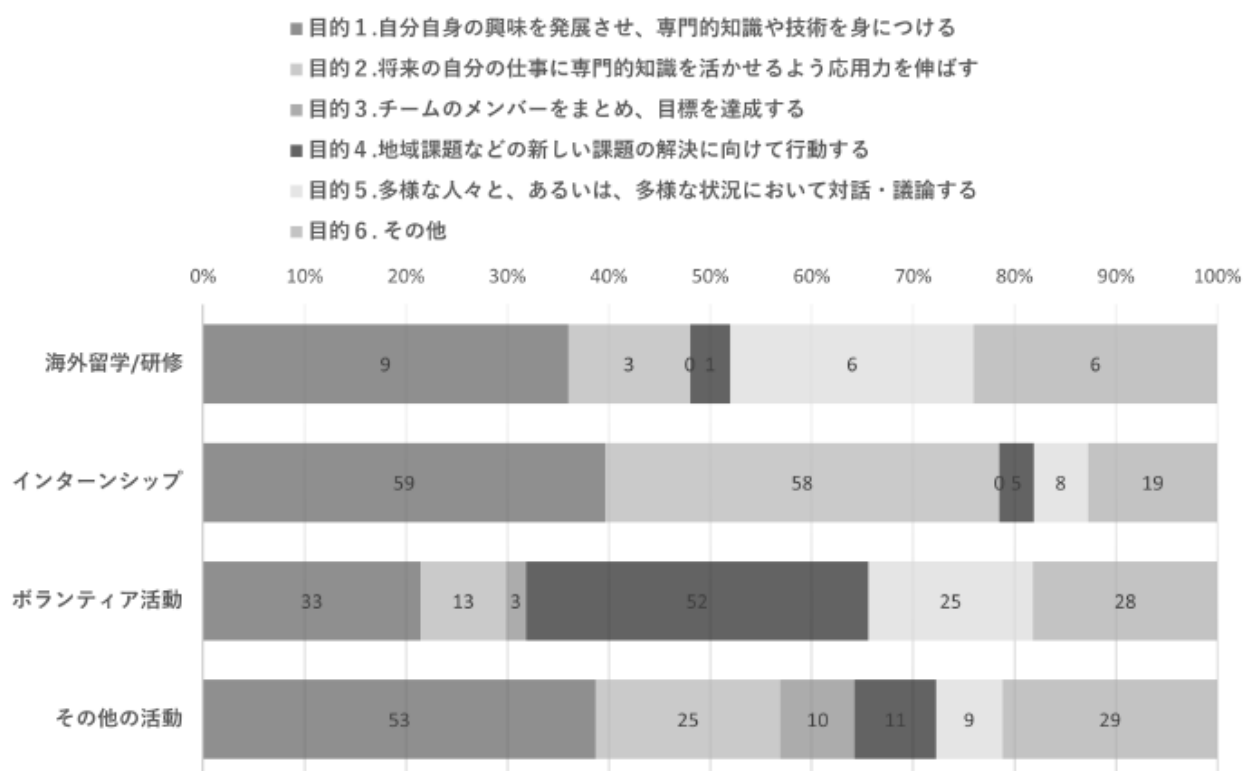
いる。

この1、2年はコロナ禍で海外留学、研修が困難な状況ではあるが、学生の希望を確認する意味でも今年度はギャップチーム中の計画を立てているかどうか、どのような目的で活動を行おうと考えているかについて全学生にアンケート調査を行った(回収1361名:1年生39%、2年生25%、3年生17%、4年生18%、その他1%)。ただし、今年度はコロナ禍により前期授業開始が遅れたため、フレックスチームは設けていない。したがって、「ギャップチーム」・「夏季休業期間」となる。

その結果、学生自身が独自に情報を探して実施する活動、あるいは独自に企画して実施する活動については、海外留学／研修は2%に留まったが、インターンシップ、ボランティア活動、その他の活動それぞれ10%程度の学生が参加

	海外留学 / 研修	インターンシップ	ボランティア活動	その他の活動
参加する (参加率)	25 (2%)	149 (11%)	154 (11%)	137 (10%)
今年は参加しない	1336	1212	1207	1224
総計	1361	1361	1361	1361

[表2] 学生自身が独自に実施する活動参加者数(名)



[図8] 学生自身が独自に実施する活動動機

ation

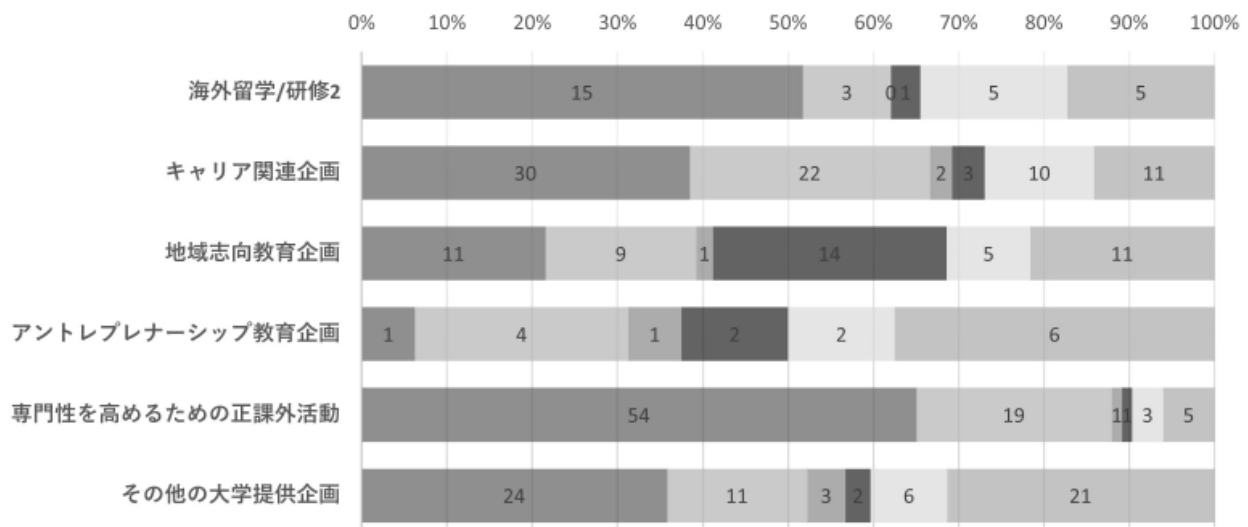
を企画していた「表2」。その目的として「自分自身の興味を発展させ、専門的知識や技術を身につける」あるいは「将来の自分の仕事に専門的知識を活かせるよう応用力を伸ばすこと」を挙げており、キャリアを意識して自ら活動しようとしている学生が多いことがわかった【図8】。

ギャップチーム中に大学が提供する企画（教育プログラム）への参加を予定している学生もそれぞれ1〜7%となっていた「表3」。参加動機は「自分自身の興味を発展させ、専門的知識や技術を身につける」が多かったが、企画に応じて参加者の目的は多様であることが示されており【図9】、学生が多様な学びを受け取るためには大学側が企画を提供する必要性があると考えら

	海外留学 / 研修	キャリア関連企画	地域志向教育企画	アントレプレナーシップ教育企画	専門性を高めるための正課外活動	その他の大学提供企画
参加する（参加率）	29 (2%)	78 (6%)	51 (4%)	16 (1%)	93 (7%)	67 (5%)
今年は参加しない	1332	1283	1310	1345	1268	1294
総計	1361	1361	1361	1361	1361	1361

[表3]大学が提供する企画への参加者数(名)

- 目的1.自分自身の興味を発展させ、専門的知識や技術を身につける
- 目的2.将来の自分の仕事に専門的知識を活かせるよう応用力を伸ばす
- 目的3.チームのメンバーをまとめ、目標を達成する
- 目的4.地域課題などの新しい課題の解決に向けて行動する
- 目的5.多様な人々と、あるいは、多様な状況において対話・議論する
- 目的6.その他



[図9]大学が提供する企画への参加動機

Career Educ

れた。

なお、大学が提供する企画はギャップチーム以外の期間にも実施されているが、それらの参加予定者は本アンケートには含まれていない。

3 学外での学修の意義と今後の展望

学外で学修することの重要性は低学年における体験学修科目受講生の授業評価アンケートから明らかになった。

学生たちはこれらの体験学修科目の受講を踏まえ、ギャップチームにおいて主体的な学修を実践しようとしていることがうかがえる。また、自主的な活動において大きな学びがあったことも2019年当時のインタビューでも明らかである (https://www.shimane-u.ac.jp/education/school_info/flex_term/)。

しかしながら、2020年度以降はコロナ禍によりフレックスチームを設定できなかつたことや渡航が困難になったことが原因で、学生が思い通りに活動できていない状況が続いている。また、この制度が始まってからの卒業生が多くないことから、現在のところ、卒業後のキャリア

にどのような影響を及ぼすのかについて正確に評価することは難しい。しかし、学部生の海外留学経験がキャリアにインパクトを与えることがいくつかの文献で報告されており、本学の取り組みが卒業後の主体的なキャリア選択にポジティブな影響を与えている可能性は高い。

今後は、これまでの成果をもとに教育プログラムの改善を行うとともに、ギャップチームに学生が活動しやすい方法を提示しながら、安全に自主的な学修を深められるようさらに支援をしていきたいと考えている。

ピアサポートで育む

キャリア意識

ーキャリアサポートスタッフの 取り組みと今後ー

河合 美里

創価大学キャリアセンター

はじめに

本学は、学生の夢の実現に向けて、低学年次からのキャリアサポートに力を入れることを目的に、就職部を発展的に解消して2004年9月にキャリアセンターを開設。2024年に発足20周年を迎える。キャリアセンターでは、「学生生活すべてがキャリアデザイン」というコンセプトのもと、学生一人ひとりが自分の未来を自分でできり拓く力をも身につけ、自身の基盤を築けるように、学生の発達段階に応じて4年間のプログラムを開発し、提供を行ってきた。

特に本学は「学生第一」を基本理念に掲げており、低学年次のキャリア教育プログラムの開発にあたっては、進路が決まった4年生・大学院2年生から多くの意見を聞き、教員・職員・学生が一体となって作り上げてきた。この進路が決まった4年生・大学院2年生のグループが、キャリアサポートスタッフ(以下、CSS)である。CSSは、2004年9月のキャリアセンター開設に伴う準備段階で結成された。「1・2年生の身近な存在として、相手の可能性を引き出し、キャリアプランを考える機会を提供する」というミッションを掲げ、今日では正課内のキャリア科目で1年生対象の「キャリアデザイン基礎」の授業サポートや正課外のキャリアイベントの主催・運営等を行っている。

CSS 20期生の結成を迎える今、これまでのCSSの取り組みを振り返りながら、今後の展望について述べたい。

1 キャリアサポートスタッフの概要

CSSが結成された当時、日本においてニートが社会問題となり、若者の勤労観の未熟さなどが指摘されていた。本学においても決して他人事ではなく、生き方や働き方について

深く考える機会がないまま就職活動の時期を迎え、卒業までに進路が決まらない学生が少なからずいた。このような現状を変えたいという思いをもって集まった学生の有志がCSS1期生だった。

CSSの結成当初、キャリアセンター職員がCSS1期生と何度も議論を重ね、低学年次向けのキャリア教育プログラムを検討し、イベントや相談会を開催した。その結果を踏まえ、翌年、新たに結成されたCSS2期生が、大学の首脳に対して、低学年次向けの課外講座の新設やキャリア科目開講の提案を行い、実現に繋がった。以降も、キャリアセンターとCSSが連携し、低学年次向けのキャリアサポートを行いながら、社会の趨勢や学生の特徴に合わせて、その内容を毎年進化させている。

CSSは、低学年次のキャリアサポートプログラム開発に大きく関わる一方で、1・2年生からは身近な存在として慕われ、頼られる先輩になっている。本学では正課内に多数のキャリア科目を開講し、学生のキャリアデザインを支援してきた。その中でCSSの存在は、私たちが考える以上に大きな影響を1・2年生に与えていると感じてならない。同じ大学で学び、学生生活を過ごしている点で、1・2年

生のよきロールモデルとなる。また、社会が大きく変化し、自身の生き方や働き方に悩みや不安を抱える1・2年生にとって、CSSが自分たちのためにキャリアイベントを開催し、話を聞いてくれ、助言や励ましを送ってくれることで、とても心強い存在になっていると感じる。

CSSの活動の総称を「ダイヤモンドプロジェクト」と名付けた。これには学生一人ひとりをダイヤモンドの原石として捉え、人と人が関わり合うことで、互いを磨きながら成長しようという活動の意味が込められている。CSSの主たる活動は、1年生対象のキャリア科目の一つである「キャリアデザイン基礎」の授業サポートと、その履修生との進路相談「Career Design Meeting(以下、CDM)」である。

「キャリアデザイン基礎」は、「自分・社会・仕事を知り、自分で将来をきり拓くための情報や考えを学び、キャリアと大学生活をデザインすること」を目的としており、CDMでは、一人ひとりが学生生活のデザインや、やりたいことを深めることができる。実際に、これまでCDMを受けた学生からは、「大学生活が不安だったが、積極的に行動しようと思った」「CSSと約束したチャレンジ項目を達成したい」などの声があり、その後の大学生生活の意義付け

や、新しい挑戦を促す機会になっている。

他にも、正課外では、CSS2期(2005年)から低学年対象の卒業生懇談会「Design Your Dreams(DYD)」の開催、CSS7期(2010年)から2年生対象の1DAY仕事体験プログラム「Bridge to the Future(BTF)」の開催、CSS9期(2012年)から学内ビジネスコンテスト「Shine」の開催、CSS11期(2014年)からは卒業1年後のCSSと「キャリアデザイン基礎」履修生との懇談会である「SAI会」を実施しており、歴史を重ねるごとに重層的な支援が充実してきている。



〔図1〕各種チラシ(上：DYD、下：BTF)

このような重層的な取り組みができるのも、CSS卒業生の存在が大きい。学生時代にCSSのサポートを受けた学生は、「大学4年生のときにCSSになって後輩のキャリアサポートをしたい」という想いを抱いて、CSSになる。そして、卒業後も後輩へのキャリアサポートの想いは変わらない。結成当初から「後輩を自分以上の人材に」との想いを基盤とした活動のため、大学から声が掛ければ、後輩のために母校に戻り、在学生のキャリアサポートを行っている。その結果として、学生一人ひとりの大学生活の満足度や充実度が高まり、高い就職率を実現するという好循環を生み出している。

2 コロナ禍での活動

新型コロナウイルス感染症が拡大してからのCSSの取り組みは、試行錯誤の連続だった。感染拡大の始まった2020年は、大学では授業のオンライン化、海外留学や海外渡航の制限、感染防止対策の対応等、学生の学修機会の確保と安全対策に追われた。

前述したCSSの主要な活動の一つで、1年生との進路

相談の機会であるCDMも、授業のオンライン化に伴い、オンラインでの実施となった。キャリア科目を担当する教員とも相談し、コロナ禍の影響で学生の活動に制限がかかる中、「キャリアデザイン基礎」の授業内容も「学内での学びの重要性を再確認し、目的をもった学びを考える」ことを強調した内容に変更した。

コロナ禍の2020年度はCSS17期28名で「キャリアデザイン基礎」履修生の約400名に対して、授業・CDM



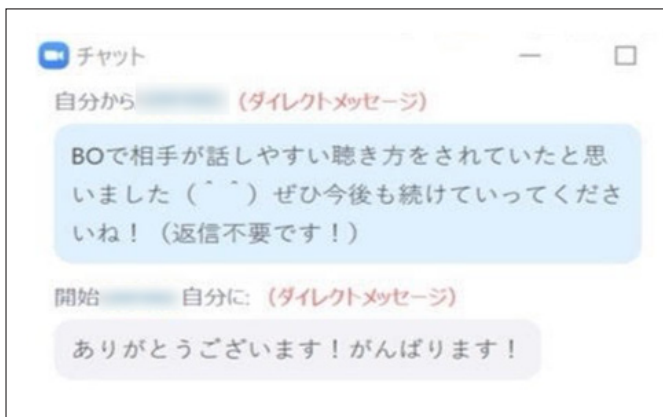
【図2】「キャリアデザイン基礎」の様子(2021年度)

をオンラインで実施し、

2021年度はCSS18期40名で履修生の約450名に対して、授業は対面とオンラインのハイフレックス体制【図2】、CDMはオンラインで実施した。オンラインにはオンラインの利点があるものの、どうしても相手の顔や反応が分かりづらい環境である上、授業前後での声掛けができず、履修生との人間関係が築きにくかった。このような課題をCSSは様々な工夫をして対応してきた。その一部を紹介する。

① 授業内での取り組み

- オンライン授業では、リアクションボタンの使用やアクティブリスニングの手本を見せる
- 履修生の授業内の姿勢や発言内容を観察し、良いところをチャットで送信するなど、励ましを送ることでコミュニケーションを取る【図3】



【図3】 CSS から履修生にメッセージを送る様子

ation

② CDM前後の取り組み

- ・事前に約10時間程度のコーチングのトレーニング
- ・オンラインCDMの模擬練習

履修生一人ひとりに合わせたCDMをするために事前に計画表を作成「図4」

- ・CDM後はリフレクション(良かった点・課題点)を行い、次回に生かす

【図4】事前に CDM の計画表を作成

③ 履修生との関係構築の取り組み

- ・オンラインCDMでも安心感を得られるよう自己紹介の時間を長く設定する

CDM後には、相談内容をまとめたメモを履修生に送る
担当履修生とCDM時に決めた挑戦項目の取り組み状況の確認を定期的に行って、激励の連絡を入れる

このような様々な工夫を重ねたこともあり、2020年度・CSS17期のCDMに対する満足度は、コロナ禍前でも、従来の対面による進路相談の満足度を超えたことは驚きであった。その背景には、コロナ禍において「学生同士の深い繋がり」の価値がより一層高まったことが考えられる。特に大学に入学したての1年生にとって、コロナ禍で新しい仲間や先輩との人間関係を築くことは難しく、CSSとの深い繋がりを作れたことが、より価値のある機会になったのではないかと。

3 今後のCSSの課題と展望

CSS活動における今後の課題は「継承」と「再構築」

Career Educ

だと考えている。

2004年から始動したCSSSは、20年の節目を迎える。この間、就職氷河期、リーマンショック、スマートフォン
の普及、新型コロナウイルス感染症の拡大等、学生を取り
巻く社会環境は様々であった。しかしながら、CSSSはどの
ような環境であれ、「後輩を自分以上の人材に」との想い
でサポートを行ってきた。CSSSの活動期間は、約半年間
ではあるが、この間、次の期の活動内容の検討、また卒業
後の定期的な引き継ぎをすることでまでを計画している。

実際に、CSSSは毎年3月に活動報告会を行っており、大
学首脳、CSSS卒業生が参加する。この活動報告会では、
半年間の取り組みの報告、学生の課題等が挙げられ、次
年度の活動提案も行われる。こうして卒業後もCSSSに
関わり続け、取り組みのPDCAサイクルを回し続けてい
ることが、CSSSの想いや活動の「継承」に繋がっている。

しかしながら、社会・大学情勢の変化が激しい中で、新
しい支援の形を模索し、取り組みのPDCAサイクルを
回し続けることができるかが、課題の一つである。CSSS
には、どのような環境であれ「後輩を自分以上の人材に」
という変わらない想いを軸に、新しい価値観、新しい視点

で、学生ならではのサポートを考え、挑戦し続ける存在で
あつてほしい。

また、新型コロナウイルス感染症拡大は社会に大きな影
響を与え、人々の価値観を大きく変えた。学生の価値観
もより多様化し、一人ひとりに焦点をあてた支援の「再構
築」が求められている。そのため、多様化する学生の価値
観に応じて、CSSSのサポートだけでなく、本学全体とし
てどのような支援体制を構築するのかが議論が必要であ
る。例えば、「基礎ゼミ（1年次に学生が所属するゼミ）」
の教員や、各学部を担当する事務職員など、学生の身近
な関係者と協力し、全学的な取り組みとしてキャリア支
援が浸透すると、より多様な支援ができると考えている。

キャリアセンターとしても、2024年に開設20周年を
迎える。開設当初から社会環境は常に変化し、入学する
学生も変化している。この変化に次ぐ変化に即応し、さら
に、時代をリードするようなキャリア支援に挑戦し続け、
社会に新たな価値を創造できる人材を輩出したい。

低学年次生から

確かなキャリアデザイン力を

―昭和女子大学 社会人メンター制度の実践から―

伊藤 純

昭和女子大学キャリア支援部長

1 本学および社会人メンター制度の概要

本学は東京都世田谷区に所在する女子大学である。1920年に詩人であった人見圓吉(雅号 東明)とその妻 緑によって創設された。現在6千名余りの学生が6学部14学科で学んでいる。米国ボストンにサテライトキャンパス(昭和ボストン)を持つほか、世田谷キャンパスの敷地内に米国テンプル大学の日本校・テンプル大学ジャパン(TUJ)キャンパスを誘致し、スーパーグローバルキャンパスを実現している。また、TUJ、上海交通大学、州立ク

インズランド大学等とのダブル・ディグリー・プログラムを実現するなど、グローバル人材の育成に取り組んでいる。卒業生千人以上の全国の国公立私立大学のうち、本学の実就職率は女子大学において12年連続1位(2021年度・大学通信調べ)であり、「就職に強い大学」として世間から一定の評価を得ている。

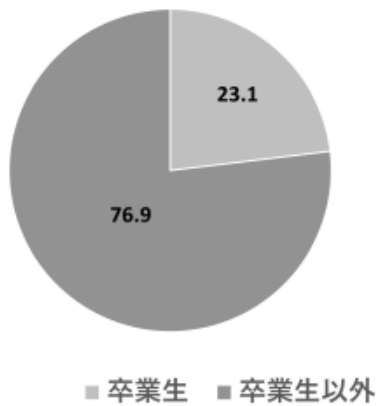
本学では、2011年にアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーに加え、キャリアデザイン・ポリシー(社会的・職業的自立に関する方針)を掲げ、学生一人一人が、在学中にキャリアをデザインする力を養い、卒業後は自分に適した職業に就いて、社会人・職業人として自立した人生を歩めるようキャリア教育、キャリア支援活動を行ってきた。

「就職に強い」とされる背景には、キャリアデザイン・ポリシーの下、全学共通教育センターが展開するキャリア教育、各学科のキャリア支援部委員から構成される教員組織であるキャリア支援部委員会と、事務職員組織であるキャリア支援センターによる教職協働のサポートシステムの存在が大きい。さらに、これらと並び特色ある本学のキャリア支援活動の一つに社会人メンター制度がある。

本稿では低学年次生のキャリア支援に大変有意義な本制度についてご紹介するものである。

本制度は、学生たちが低学年のうちから長い生涯にわたる自分の生き方を設計する「キャリアデザイン力」を養う目的で2011年に創設された。これまでにこの制度を活用した学生の延べ数は約1万7千人、2023年1月現在の社会人メンター登録者数は約390人である。

社会人メンターは、公募または教職員の推薦によりご応募いただいている。社会の第一線で活躍中の方、過去に職業経験をお持ちで現在は一時離職中の方、育児休業中の方、さらには定年退職された方など、幅広い年代、職種、ライフスタイルの女性が、学生の人生の先輩・助言者としてご自身の職業経験、生活経験からリアルな体験を分かち合ってください。社会人メンターのうち、本学出身者の割合は2割強であり、8割近い方は

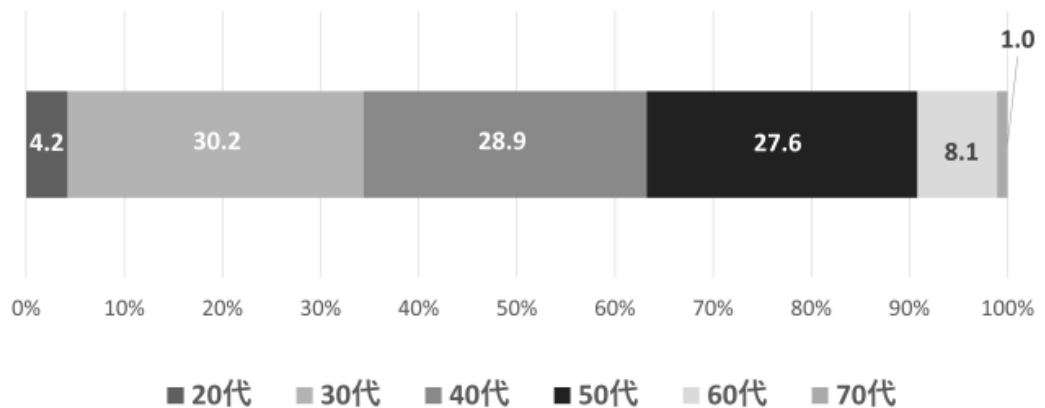


〔図1〕昭和女子大学社会人メンターの卒業生割合(%)

他大学等の出身者である「図1」。また、年代別内訳を見ると、30代から50代がボリュームゾーンとなっていることがわかる「図2」。

社会人メンター制度は、本学の社会人メンターネットワーク運営委員会により運営されている。委員会の構成メンバーは、キャリア支援部長より委嘱したキャリア支援部委員などであり、事務局としてキャリア支援センターの職員がサポート体制を敷いている。

社会人メンターの学生向けプログラムには、「個別メンタリング」「メンターフェア」「メンターカフェ」の3種類がある。



〔図2〕昭和女子大学社会人メンターの年代別構成割合(%)

「個別メンタリング」は、学生が専用ポータルサイトからキーワードなどで社会人メンターを検索し、面談を行うものである。「メンターフェア」は各回、社会人メンター10名程度にお越しいただき、少人数の学生グループと懇談いただく催しである。「メンターカフェ」は、予め特定のテーマを設定し、そのテーマに即して大学側が招聘した数名の社会人メンターの話聴き、学生同士もテーマに関する懇談を行うものである。いずれのプログラムも新型コロナウイルスが猛威を奮った2020年度、2021年度はオンライン（Zoom利用）で実施したが、2022年度からはオンラインもしくは対面で実施している。

また、2021年度からは1年生が社会人メンターに出会う機会を増やすことを企図し、夏季休業期間中に「ミニメンターフェア」を試行的に開催している。こちらは帰省中の学生が参加しやすいよう、オンラインのみであり、「ミニ」の名のとおり、小規模で短い時間の懇談であるが、200名を超える学生の参加があり、学生たちからは「学生時代にやるべきことがより明確になった」「留学やプロジェクト活動などに積極的に参加したいと思った」「勇気をもらえた」「こんな社会人になりたいという憧れを持つ

た」等々、大変好評であることから2023年度以降はレギュラープログラムに位置付ける予定である。

2 社会人メンターとの対話により培われる キャリアデザイン力

さて、このように学生たちを励まし、エンパワーしてくださる社会人メンターはどのような方々であろうか。社会人メンターを志望される方に動機を伺うと、「自分の学生時代にはこのような制度がなく、社会人女性からキャリアについて話を聴く機会もなかった。だからこそ、将来を真剣に考える若い人たちの力に自分の経験が少しでも役立てばと思った」とか「ミッドキャリアとなり、自分自身の人生の『棚卸し』をしたかった」という声を多く耳にする。

本学の社会人メンターの主軸である30代から50代といえ、バブル経済崩壊後の「就職氷河期世代」あるいは「リーマンショック世代」である。有効求人倍率の低下、内定取り消しなど緊張とストレスに晒されながら就職活動を行い、正規の職に就くことができて不安定な雇用情勢にあつて将来の展望を持ちにくい時代を耐え忍んでき

た女性も多い。一方で、少子高齢化と労働力不足などを受けて女性活躍への期待が高まりを見せる中で、女性の職域を拡大し、管理職に挑戦し、ダイバーシティ経営を牽引する役割を担うなど、しなやかな強さを発揮してこられた方々でもある。

そのような人生経験を持つ社会人メンターだからこそ、学生たちが将来に対して持つ不安や悩みを敏感に察知し、親身に関わってくださっているのだということが、メンタリング後の学生の感想などから伝わってくる。

社会人メンターは、キャリアカウンセラーやキャリアコンサルタントではない（実際にそのような仕事に就かれています方もいることはいるが、少数である）。人生の少し先を歩む等身大の社会人女性として、挑戦したこと、成功したこと、失敗したこと、後悔したことなど、ご自身がリアルに経験してきた人生の悲喜こもごもをありのままお話ししてくださる。学生はお話を伺う中で、一般論ではない、その方ならではのストーリーに触れ、人生や生活、社会や職場のあり様を具体的に思い浮かべる。また、働くことや将来の生活への不安や疑問を払拭したり、自分自身や自分の身の回りに生じる変化を前向きに捉え直したり、夢

や目標を持ちそれに向かって挑戦することの素晴らしさを実感したりすることができる。そして、「どこで何をやるのか」だけではない、「なぜ働くのか」「どのように生きるのか」「何を実現したいのか」「いつそれを成すのか」という問いへの答えを自ら導きだすことの大切さに気づき、その手掛かりの一端を得るのである。

ここ数年間で、学生の就職活動は早期化し、過密化し、低学年のうちからインターンシップや自己分析、業界企業研究にと半ばあおり立てられている状況が続いている。就職活動に特化した知識・情報、テクニックが必要であることを否定するものでは勿論ない。しかし、大学という高等教育機関で教育研究を修める人として、幅広い知識・教養を身に付け、専門領域の学問を探求し、それがどのように社会に役立てられるか、という思考と実践のプロセスをおざなりにしてはならないとも感じている。

学生にとって社会人メンターとの対話は、大学で学ぶ意義や大学生としての自分が今やるべきことに気づかせてくれる貴重な機会となっており、低学年次生のうちにキャリアデザイン力を培う生きた教育の場ともなっているのである。