

キャリア教育の 現状と課題

就職・就業の社会構造が大きく変化し、価値観やライフスタイルの多様化が進むいま、学生にどのようにして「自分らしく生きる力」を身につけさせるのか。今日の大学は、それぞれの建学の精神に基づきながら、学生の精神的・社会的な自立を促すキャリア教育に取り組んでいる。

「大学時報」第409号（2023年3月号）の特集では低学年次の学生に向けたキャリア教育について取り上げ、各大学の取り組み事例の紹介を通して、大学でのすべての学びや出会いが学生の仕事観やキャリア観を育む要素になりうることを改めて確認した。

その一方で、「やりたいこと」や「なりたい自分」を見つけれないまま卒業していく学生や、無事に就職するも、入社後のイメージギャップを原因に新卒で入社した企業を早

CONTENTS

大学におけるキャリア教育を俯瞰する
— 比較の観点から —

児美川 孝一郎

法政大学キャリアデザイン学部教授

社会実装教育研究を通じた
キャリア形成

大澤 敏

金沢工業大学学長、バイオ・化学部応用化学科教授



Career Choi

期退職する卒業生もいまだ数多く存在する。各大学は、多岐にわたる進路の選択肢に惑う学生を導くことの難しさ
に直面しているのではないだろうか。

キャリア教育の根幹である「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を通して、キャリア発達を促す教育」（平成23年1月中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」より）。今号は、各大学の取り組み事例の紹介を通じて、国の政策として始まって久しくなつたキャリア教育の全体像を振り返り、これからの時代を生きていく学生たちが必要としているサポートについて、再考する機会としたい。



就職キャリア支援センターにおける

キャリア教育

― 明治大学の就職キャリア支援の現場から ―

川口 誠人

明治大学就職キャリア支援部長

〈学・教・職〉で共創する

キャリア教育プログラム

山重 芳子

成城大学キャリアセンター長・経済学部教授

九州から全国へ、世界へ

― 地方から創造的な人材を輩出する
キャリア教育・支援 ―

藤川 昇悟

西南学院大学キャリアセンター長・商学部教授

4年間の学修を強みに社会へ送り出す

― 津田塾大学が目指す
自走できる学生を育てるキャリア支援 ―

小館 亮之

津田塾大学副学長（広報・学生担当）・
キャリア・センター長

大学におけるキャリア教育を俯瞰する

―比較の観点から―

児美川 孝一郎

法政大学キャリアデザイン学部教授

はじめに

筆者の専門は教育学であり、この20年あまり、キャリア教育を主要な研究テーマに設定してきた。同時に、勤務先の大学・学部においては、学生に対するキャリア支援・教育の企画・立案や実施・運営にも携わってきている。

キャリア教育に関する研究と実践の両方を経験するなかでつくづく実感するのは、日本の大学におけるキャリア教育は、きわめて特異(特徴的)な形態のものだという点である。そうした特異性や特徴は、一つは、欧米諸国におけるキャリア教育と比較することで、もう一つは、日本国内における小学校・中学校・高等学校のキャリア教育と

比較することで、くっきりと見えてくる。

二つの観点での比較は、もちろん視点の置き方が異なる。しかし、どちらも、大学のキャリア教育を見る私たちのまなざしを豊かなものにしてくれる。つまり、今あるキャリア教育のかたちは、それが当たり前であり、それ以外にはありえないかのように私たちには見えているかもしれない。しかし、実はそうとは限らない。そうした点で、目の前にある現状を受容するだけではなく、それを相対化する視点を与えてくれるのである。

1 欧米と日本におけるキャリア教育

では、欧米のキャリア教育と日本のキャリア教育は、どう違うのか。

欧米諸国のキャリア教育においては、学校教育の比較的早い段階(およそ中学校の段階まで)であれば、日本と同様に、①自己理解を深め、②職場体験なども経験しつつ、③社会・職業理解を広げること、そして、④それらを踏まえて将来の目標を設定し、キャリアプランを構想するといった取り組みがなされる。しかし、学校教育の出口(高校の段階から大学)に近くなればなるほど、⑤職業教育や

専門教育こそが徹底的に重視されるようになる。

これに対して、日本のキャリア教育では、大学段階になっても、特定の職業分野と直結した学部を除けば、専門（職業）教育はほとんど重視されない。量的な意味でのポリューム・ゾーンである文系の諸学部を想起すればいい。だからこそ、日本では、大学教育の段階であるにもかかわらず、①自己分析や業界研究などの必要性や意義が持ち出され、②専門（職業）能力形成のためではなく、将来探索や「汎用的能力活用型」なる（欧米では聞いたこともない）インターンシップがもてはやされる。しまいには、③ぶれない「軸」を持つといった、きわめて抽象的で、曖昧な将来目標の設定がなされるのである。

もちろん、ここで筆者が言いたいのは、欧米のキャリア教育は優れていて、日本のそれは劣っているといったことではない。そもそも両者の違いは、特定の業務をこなすための職業的知識やスキルを持つていなければ、仕事に応募することさえできない「ジョブ型雇用」（欧米諸国）か、職業的知識やスキルなど持っていないなくても、潜在的能力を評価されて就職することができる「メンバーシップ型雇用」（日本）かという、欧米と日本の労働市場の構造的差異に由来している「表1」。教育制度やキャリア教育のあり方は、そうした労働市場の差に対応

しているのである。

ただし、こうした欧米諸国との比較を通じて明らかになるのは、キャリア教育は、けっして教育界内部の論理や事情に閉じこもることはできないという、キャリア教育の本質的な特質である。

とすれば、現在、経団連などは、新卒採用も含めて「ジョブ型雇用」への転換

を推奨しはじめ、そのために実務体験を重視したインターンシップの充実を呼びかけている。こうした方向性が決定的なトレンドになれば、それは当然、日本の大学におけるキャリア教育のあり方を大きく変えていくことにもなるのだろう。

	ジョブ型雇用(欧米)	メンバーシップ型雇用(日本)
採用基準	募集した職の職務を遂行する能力を有しているかどうかを評価	潜在的能力や訓練可能性を評価
採用時期	通年採用(職に欠員が生じたら、募集する)	新卒一括採用がメイン
処遇	職務に応じた賃金(年功で上がることはない)	年功型の賃金が基本
雇用継続	職がある限りは雇用継続、職がなくなれば解雇もある	終身雇用(任期の定めのない雇用)が原則
配置	異動による配置転換や転勤はない	配置転換や転勤がある

[表1] ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用

2 小・中・高校と大学におけるキャリア教育

視点を変えよう。小・中・高校におけるキャリア教育

と大学のキャリア教育の違いは、どこにあるか。

当然のことであるが、教育制度の出口にある労働市場の構造は、両者で異なるはずはない。後で述べるが、キャリア教育への取り組みが開始された時期も、ほとんど変わらない。にもかかわらず、小・中・高校のキャリア教育と大学におけるキャリア教育は、共通する部分も少なくはないが、大きく異なるところも多い。それは、何に由来するのだろうか。

先に見たように、欧米におけるキャリア教育を「合わせ鏡」にすれば、日本のキャリア教育の特徴を、社会構造的なレベルでつかむことができる。そうではなく、小・中・高校のキャリア教育という「鏡」に照らし合わせると、社会構造レベルでの条件は同じはずなので、まさに日本の「大学教育」という固有の環境におけるキャリア教育の特質が見えてくるのである。

以下、小・中・高校のキャリア教育と大学におけるキャリア教育の違いを整理してみる。

3 キャリア教育の導入の経緯と展開

まずは、キャリア教育は、いつ、どのような経緯で導入され、推進されてきたのか。

「表2」には、小・中・高校と大学別に、この20年あまりにおける、キャリア教育関連のエポック・メイキングな事象（主として政策）をまとめてみた。

一瞥して明らかかなように、日本の教育界においてキャリア教育が開始されたのは、2000年代前半の時期であり、その点では、小・中・高校と大学で異なるところはなない。キャリア教育の登場の背景には、当時の若年雇用問題

	小・中・高校関係	大学関係
1999	中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」が、キャリア教育の必要性を提起	立命館大学がキャリアセンターを設置(以後、各大学に同様の動きが広がる)
2003	政府の「若者自立・挑戦プラン」において、文部科学省がキャリア教育の推進施策を掲げる	
2006		文部科学省の大学教育改革事業「現代GP」において、「実践的総合キャリア教育の推進」が募集テーマとなる
2010		大学設置基準の改正により、いわゆる「キャリアガイダンス」の実施が義務化される
2011	中央教育審議会答申「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方」が出される	
2017/18	学習指導要領の改訂において、キャリア教育の位置づけが明確化される	

〔表2〕キャリア教育関連の政策年表

の深刻化（新卒の就職難、フリーターや若年無業者の急増、早期離職率の高止まり等）が存在していたが、教育界は、小・中・高校か大学かといった区別なく、こうした事態に対応しようとしたのである。

しかし、そうした「対応」（＝キャリア教育の導入）を、誰が、どのように推進したかについては、小・中・高校と大学では、実は大きな違いがある。結論的に言ってしまうえば、学校段階におけるキャリア教育を強力に推進したのは、教育政策であり、文部科学省や教育委員会による行政施策である。学校現場がキャリア教育の登場を待ち焦がれ、自発的にその推進に取り組んだという気配は、ほとんどない。

これに対して、大学におけるキャリア教育は、政策主導の「上から」ではなく、大学側の内発的な動きとして開始された。大学側には、「就職氷河期」の学生の就職支援をどうするかという問題意識があり、少子化のもとでの大学間競争をどう生き残るかという切羽詰まった状況があったからである。文部科学省の大学政策は、こうした大学側の「下から」の動きを見据えて、時間的にもそれを後追いするかたちで、キャリア教育のさらなる推進のためのアメ（補助金による誘導）とムチ（大学設置基準の改正による

義務化）の施策を展開するものであった。

政策や行政主導で開始され、展開された小・中・高校のキャリア教育がよいとは言わないが、では、生き残り競争に駆り立てられて始まり、しまいには政策や行政に追い立てられた大学のキャリア教育への取り組みは、はたして自主的・自律的なものだったのか。微妙なところであろう。

4 キャリア教育の内容と教育課程上の位置づけ

キャリア教育の中身に目を転じよう。

登場から20年が経つキャリア教育は、その内容をしだいに変化させてきている。しかし、変化の方向性は、小・中・高校と大学で軌を一にしている。

学校段階におけるキャリア教育では、当初は「勤労観・職業観」の育成を重視していたが、しだいに子どもたちの「社会的・職業的自立」をめざすものへと、教育の幅を広げるようになった。大学のキャリア教育においても、就職活動の支援に直接つながるような教育から、卒業直後だけではなく、生涯のキャリアを見すえた幅広いキャリア支援への転換がはかれるようになった。要するに、日本のキャリア教育は、出発時

に刻印された若年雇用問題への緊急対応といった性格を少しずつ剥ぎとり、子ども・若者のキャリア発達の支援という本来の教育目的に沿うようになってきたのである。

ただ、教育の内容はそうなのであるが、キャリア教育を教育課程にどう位置づけて展開するかという点では、小・中・高校と大学は、しだいにその方向性を異にしつつある。小・中・高校のキャリア教育では、開始時からしばらくの間は、キャリア教育といえば、特別活動か「総合的な学習の時間」で取り組むのが、いわば定番であった。しかし、その後は、教科も含めた学校の教育課程全体で取り組むことが追求され、2017/2018年に告示された学習指導要領のもとでの現行の教育課程では、キャリア教育には教育課程全体で取り組むことが原則とされている。

これに対して、大学におけるキャリア教育は、キャリアセンター等が実施するガイダンスやセミナー、個別相談にしても、教学サイドでの「キャリア教育科目」にしても、特定のイベントや授業等で取り込まれるものと位置づけられている。裏返していえば、大学教育の本体である専門教育や一般教育と、キャリア教育が有機的に連携しているとはいえず、キャリア教育は、大学の教育課程にいわば「外付け」されているのである。

すでに述べたように、キャリア教育の内容は、就業重視ではなく、より幅広いキャリア発達の支援へと広げられてきた。そうであれば、そうしたキャリア教育は、特定のイベントや授業等だけに任せることができるものではない。教育課程全体で取り組むことが求められる。この点から考えると、大学のキャリア教育のあり方は、実は小・中・高校に出遅れてしまっているとも言える。

5 キャリア教育の担い手

最後に、キャリア教育は、誰が担っているのか。

小・中・高校の場合には、教員が担い手の中心であることは言うまでもない。もちろん、外部との連携も進められており、職場体験・インターンシップ、社会人講話、職業人インタビューなどは、外部連携なしには実施できない取り組みである。職業興味検査の実施、PBL(課題解決型学習)の展開においても、自治体や民間事業者との連携がなされることが少なくない。ただし、外部連携による多様な取り組みを含みつつも、学校教育を通じたキャリア教育の全体に責任を負い、カリキュラム・マネジメントを実

Career Choi

施しているのは、あくまで学校・教員側である。

では、大学の場合はどうか。大学の教職員こそが中心的な担い手であると言いたいところであるが、外部連携に頼り、依存してしまっている側面も、小・中・高校の比ではなく存在するのではないか。人的資源という点でも、今どきの大学には、人材・教育ビジネス等の出身者が、キャリアセンター等に転職してきていたり、教学系のセンター等に特任教授として赴任してきたりといった事例を多数見つけることができる。

もちろん、大学によって、事情が異なることは言うまでもない。しかし、大学のキャリア教育の展開においては、①そもそもスタッフが不足した、②教育のノウハウが蓄積されていなかった、③専門学部や教員の理解を得ることが困難であった、④補助金等による資金の流入があったため、民間事業者の参入へのインセンティブが存在した、といった外部との関係が密になる条件が存在していた。

外部連携に問題があるというわけではない。キャリア教育という営みの特質に即して考えれば、むしろ必要不可欠なことである。要は、外部連携において、大学教育の側が主体性を発揮できているのかが問われているのである。

おわりに

「表3」には、小・中・高校のキャリア教育との比較について、ここまで述べてきたことをまとめてみた。

すでに論じたことと重なるが、大学のキャリア教育は、いま私たちが目に前にしている「かたち」でしかありえないわけではないし、小・中・高校との比較から明らかのように、それが最善のものであるというわけでもない。また、欧米のキャリア教育との比較が示唆していたように、労働市場の変化にともない、今あるキャリア教育のかたちは、今後、大きく変容していく可能性もある。

大学におけるキャリア教育については、こうした視点も踏まえて柔軟に考え、学生のニーズに沿った取り組みを模索していくべきであろう。

	小・中・高校のキャリア教育	大学のキャリア教育
導入の経緯	教育政策による「上から」の導入	大学間競争のもとでの「下から」の展開
内容	「勤労観・職業観」重視から「社会的・職業的自立」へ	就職活動への支援から「キャリア支援」へ
教育課程上の位置づけ	特別活動等を軸にしつつ、教育課程全体で担う	キャリア教育科目を軸にして
担い手	教員を軸にしつつ、外部連携も	外部人材の活用や外部連携を軸に、教職員も担い手に

[表3] 小・中・高校と大学のキャリア教育の比較

社会実装教育研究を通じた キャリア形成

大澤 敏

金沢工業大学学長
バイオ・化学部応用化学科教授

はじめに

金沢工業大学のキャリア教育は地域・産業界との深い関わりの中で体系立てて行われている。その特徴は、学生が学部・大学院で得たそれぞれの専門知識・技能を、学生の中に社会で活用する(社会実装教育研究)中でキャリアを形成することである。この過程で世代・分野・文化の異なる人々と出会い共創力を高め、その経験を基に一人ひとりの夢やビジョンを明確にしていく。本学では学生が社会実装教育研究を通して主体的にキャリア形成を行う仕組みを初年次から大学院まで用意している。ここでは、初等中等教育→学部・大学院→社会までをシームレ

スに繋ぐ重層的なキャリア教育システムについて述べる。以下に主な内容を示す。

1 入学教育

高校生が本学で行われる授業を先駆けて受講することができ、大学でのキャリアと自らの将来について考えるプログラムを整備している。入学から卒業までのキャリアデザインを描き、入学後の学びや生活をスムーズにスタートさせる高大接続のプログラムとして、1年次に開講される授業や、専門基礎となる授業を受講できる「授業体験」、先輩や入学後にクラスメイトとなる仲間との交流を通して本学での成長を考える「ステップアップ講座」、入学後の学びに備える「直前集中講座」などを実施している。

2 学内インターンシップ

学内での学生スタッフ(アルバイト)制度を設け、これを「学内インターンシップ」と位置付けている。この制度は、学生が単にアルバイトとして働くことにとどまらず、実社

会に出る前に就業経験を積み、「仕事とは何か」「社会とは何か」について学ぶこと、また、自分たちのキャンパス環境をより良くするために、大学運営に積極的に携わることを目的としている。

こうした目的のもと、社会人として必要となるビジネスマナー研修の受講を必須とし、自己評価システムを取り入れ、半年ごとに自身で勤務に対する目標の設定を行っている。参加する学生には研修や仕事を通じて、社会人として必要な心構えを身に付けて人間力を高めることを求めている。

3 プロジェクトデザイン教育

問題発見から解決にいたる過程・方法をチームで実践しながら学ぶ「プロジェクトデザイン教育」をカリキュラムの支柱としている。学生はチームを組み、ユーザーは誰なのか、何を必要としているのかを明確にし、問題を発見し、知識やアイデアを組み合わせて解決策を創出し、具体化して実験・検証・評価するPBL(Project Based Learning)を1年から4年まで毎年必修科目として配置している。世界の技術者教育で行われているConceive

(考えだす)→Design(設計する)→Implement(行動する)→Operate(操作・運営する)という「CDIO」や、ユーザーを想定して何が問題で何を解決すべきかを考える「デザインシンキング」の手法も取り入れ、グローバル人材に期待される「イノベーション力」を実践的に身に付けている。特にImplement(行動する)→Operate(操作・運営する)の段階は、解決策を社会に実装するフェーズであり、キャリア形成に大きな影響を与える。自治体や企業が抱えるテーマを積極的に正課授業のテーマとして取り入れているところに特徴を有する。

4 学外インターンシップ

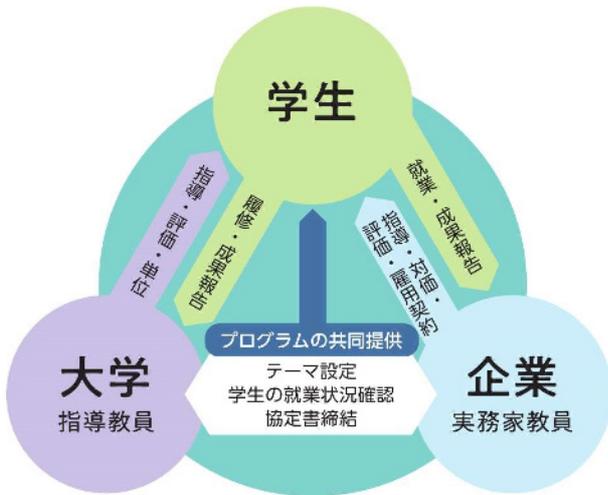
在学中に自らの専門に関連する企業や、興味、関心のある企業等で、一定期間、実践的なインターンシップ¹⁾就業体験を行っている。1単位科目として扱っている。

前述の「プロジェクトデザイン教育」は、企業等におけるさまざまな社会的制約を盛り込んだ実践的な内容となっており、本学では、その延長線上にインターンシップを位置づけ、企業との連携のもとで、インターンシップを通して、よ

り実践的な体験による学生の就業力向上に努めている。
 インターンシップに参加することで、学生は、企業で求められている技術者像を理解し、将来の自らのキャリア像をより明確にデザインしている。

5 コーオプ教育

前述の「プロジェクトデザイン教育」を発展させた正課のプログラムとして「KITコーオプ教育プログラム」を実施している。本プログラムは、企業の第一線で活躍する「実務



[図1] KIT コーオプ教育プログラムの概念図

家教員」と本学教員が共同でカリキュラムを策定している。学生は企業に一時雇用され給料を支給される。数カ月間、企業において自身の専門分野に関連する実際の業務に従事しながら、企業が持つ最先端の技術について実践的に学び、社会と顧客への貢献と課題解決を習得できる本学独自の産学協同プログラムである。このプログラムは正課授業であり、期間によって2単位と4単位が付与される。

6 研究インターンシップ

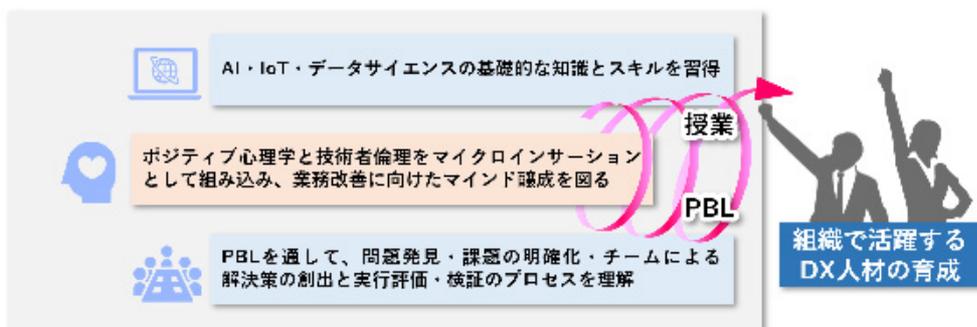
産と学の交流を通してイノベーションを創出できる人材育成をめざす、一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会(C-ENGINE)に参画している。

C-ENGINEの研究インターンシップは、修士課程・博士課程・ポスドクなど若手研究者が産官学を問わず将来イノベーター的な人材として活躍することを目的とした教育プログラムであり、学生が本プログラムに参加し、これまで培った研究力を活かして産業界の研究開発実務に関わることで、俯瞰力、チームワーク力、マネジメント力などを学び、研究者としての幅を広げる機会を得ている。

フリカレント教育

社会人が学生や教員と共に学び合う「KIITリカレント教育プログラム」を実施している。本プログラムでは、企業ニーズに対応した大学教育による知識の習得に加え、学生・教員・企業人とのネットワークづくりと習得した知識を活用した共同研究・開発に発展することを期待している。

リカレント教育の一つである「DXリスキル教育プログラム」は、「AI」「IoT」「データサイエンス(DS)」の基礎知識とスキルを習得し、「アイデア創出演習(PBLとフィールドワーク)」において「問題発見」「課題の明確化」「解決策の創出と実



[図2] DX リスキル教育プログラムの概要

行」「評価・検証」等のプロセスを経験することを通して、それらを活用する能力を身に付ける内容となっている。また、ウェルビーイングを中核としたポジティブ心理学を取り入れ、組織を活性化するマインドを醸成し、組織においてDXを推進し、業務改善・新しい価値創出を提案できる人材を育成している。

一方、社会で活躍している社会人が授業に参画する「社会人共学者」制度を設け、学生たちに実際の社会の状況や話題提供を行うなどの支援をいただき、社会人自身もさらにイノベーション創出に向けて目的・目標をもち、世代を超えて学生と共に意欲的に学べる取り組みを実施している。

まとめ

前述した制度はカリキュラムに組み込まれるなど正課教育と密接につながっており、各専門で学んだ知識・スキルを社会の中で活用する方法を全学生が学ぶ。これらの体験を通して、「学力」×「人間力」＝「総合力」を高め、一人ひとりのキャリア形成に繋がる支援を行っている。

就職キャリア支援センターに おけるキャリア教育

― 明治大学の就職キャリア支援の現場から ―

川口 誠人

明治大学就職キャリア支援部長

はじめに

明治大学(以下、本学)は1881年の創立以来140年以上にわたって、建学の精神「権利自由」「独立自治」に基づき時代の要請に対応できる有為な人材の育成に努め、約59万人の卒業生が各界で活躍している「写真1」。

就職支援においても、「就職に力を入れている大学ランキング」で13年連続1位に選ばれるなど「就職の明治」として高い評価をいただいている。

本学の就職支援では「Face to Faceの個別相談」を重視しており、専任職員を中心に、年間2万6千件を超

える個別就職相談を実施している。



[写真1] 明治大学のシンボル、創立120周年記念館リバティタワー

1 低学年支援の必要性

多くの学生の就職相談を受けていく中で、同じ明大生でも個人差が大きくなっていると年々感じている。順調に就職活動を行える学生がいる一方、なかなか就職活動のスタートが切れずに出遅れてしまい、非常に苦しい就職活動となってしまう学生も一定数見受けられる。

順調に就職活動を行える学生の共通点を考えたとき、いろいろな要素はあると思うが、「充実した学生生活を送っている」という点が一番わかりやすい共通項として浮かんでくる。特にキャリアを意識しながら、さまざまなことに挑戦している学生は、そのほとんどが順調な就職活動を行っており、納得感のある就職先を見つけていると

Career Choi

言っても過言ではない。低学年のうちから就職活動をする必要は必ずしもないが、大学生活を充実させるためには、将来のキャリアを意識しながらさまざまなことを経験することが、将来が不確定と言われるこのVUCAの時代にあつては、今まで以上に必要なことではないだろうか。

このように低学年からのキャリア教育の重要性がますます高まってきている。それを受け、本学の就職キャリア支援センターでは、学生が企業・団体からの内定をゴールにするのではなく、自己実現ができる・各々が輝けるフィールドに進むことのサポートを目的として、以下のような機会を積極的に創出している。

「キャリアデザインガイダンス」

初年次から学生に将来のキャリアを意識してもらうために、各種プログラムを展開している。その根幹は学部・2年生向けに年度初めの4月から定期的に実施しているキャリアデザインガイダンスである。このガイダンスでは就職活動の最新情報を提供し動向を伝え、それを踏まえたうえで低学年次からキャリアを考える重要性を訴え、就職キャリア支援センターの活用方法を示しつつ学内外で開催されているイベントなどを紹介している「写真2」。

2 キャリア支援の3本柱

就職キャリア支援センターが実施するキャリア支援は、「Career Design Program」「Meiji Job Trial」「MEIJI Challenge Program」の3本柱で展開している。

(1) Career Design Program

―自身の理想のキャリアを模索するために、多様なキャリアとの接点を創出する―

多様なキャリアを示すことで低学年のうちから自身のキャリアについて考えるヒントを提供するプログラム。具体的には、キャリアをどう考えればよいのか考え方のヒントを与え、将来について一緒に考え・悩んでくれる仲間を作る場を提供し、OB・OGを中心とした多種多様なキャ



〔写真2〕キャリアデザインガイダンスのポスター。『就活』ではなく充実した学生生活を送るヒントを伝えている

リアを歩む社会人と交流できる場を創出している。このようなプログラムを契機に学生各々が自身のキャリアについて考えることができるようサポートしている。

(2) Meiji Job Trial

―実際の“仕事”をより具体的にイメージするための場を創出する―

就業体験や業務の一端を体験できる場を提供することで、キャリアのイメージをより具体的にするためのプログラム。事前研修から事後面談を含めた「3日間以上かつ15時間以上」という条件で、2022年度から学部1・2年生限定で始動している。近年のインターンシップは、一定の条件のもと取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に使用できる方針が決まるなどの変化も続いており、本学では早期から自身のキャリアに関心を持ち、進路を主体的に選択できる学生を育てることを目的に開始した。

2022年度は初年度であったが、夏季休業期間中（8月1日から9月19日）に185社の企業・団体にご協力いただき、学生233名が参加した。また、事後面談を実施し、現時点の自身の能力と社会に出てから求められる能力のギャップを知ること、学修意欲の喚起、学生の次の

挑戦を後押しすることなど、学生生活を主体的に取り組むための意識づくり・きっかけを提供した。プログラム後の事後アンケートでも、学生および企業・団体ともに9割を超える満足度を達成した「写真3」。

(3) MEIJI Challenge Program

―現場視点（リアル）を養うために実企業の直面する課題に挑戦する場を創出する―

普段学んでいる内容がビジネスでどのように生かすことができるのか、ビジネスの現場ではどのようなことが考えられているのかを体感するためのプログラム。さまざまな業界の企業にご協力いただき、各業界やビジネス視点に興味がありその企業の課題解決のために本気でやりきれる学生に向けたPBL（課題解決型学習）を年間複数回提供している。現場を味わうことで学生が本気で目指したくなるキャリアを見つけることをサポートしている。



【写真3】 Meiji Job Trial のガイダンスの様子。多くの1・2年生が興味を持って参加した

これらの取り組みを、普段の授業やゼミ、課外活動や留学といった学びと掛け合わせることで、主体的に自身のキャリアを開発できる人材を育成していきたいと考えている「写真4」。

3 その他の取り組み

また、本学では就職キャリア支援センター以外のところでも学生がさまざまなことに挑戦する機会を提供している。従来は各部署が別々で学生に周知をしていたイベント情報を、コロナ禍が始まった2020年の春学期から「学生生活充実サポート一覧」という新たなWebページを作成し、集約して発信している。「何かに取り組みたいけど、何に取り組んで良いかわからない」という学生が、そのタスキミングから始めることができるイベントを見逃すことがないようにした。



【写真4】北九州市とコラボして実施したPBL。学生のアイデアが実際の商品になって売り出された。

加えて、学生生活の過ごし方に悩んでいたたり、何かチャレンジに踏み切れない学生に、先輩のさまざまなチャレンジを紹介することで背中を押ししたいという思いから、2023年度より「十人十色の明大生」という明大生限定公開のWebコンテンツを公開する。「十人十色の明大生」では、留学やインターンシップ、ゼミ活動などに打ち込んだ先輩の経験談や後輩へのアドバイス、大学院に進学した先輩からの進学を決める際に悩んだことや進学して良かったことなどを掲載し、在学生に多種多様なロールモデルを示していく「写真5」。



【写真5】「十人十色の明大生」。多種多様な経験をした先輩たちを紹介している

このように、これからも明治大学就職キャリア支援センターでは、「今、学生に必要な支援はどのようなものか」を常に意識しながら、就職活動の支援は言うまでもなく、低学年のうちから充実した学生生活を送ることができるよう、全力でサポートを行っていききたいと考えている。

〈学・教・職〉で共創する キャリア教育プログラム

山重 芳子

成城大学キャリアセンター長・
経済学部教授

はじめに

2020年、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、数々の対面イベントのキャンセルを余儀なくされる中、キャリアセンターで1つのプログラムがスタートした。成城大学卒業生たちが自発的に立ち上がり、オンラインで実施したキャリアデザイン・ワークショップである。実施回数、対面形式で実施したものを合わせて10回にも及んだ。

このワークショップを立ち上げたのは、本学のキャリア教育プログラム「就業力育成・認定プログラム」を修了した卒業生たちである。文部科学省補助事業「大学生の就業力育成支援事業」の採択を受けて2011年度より開

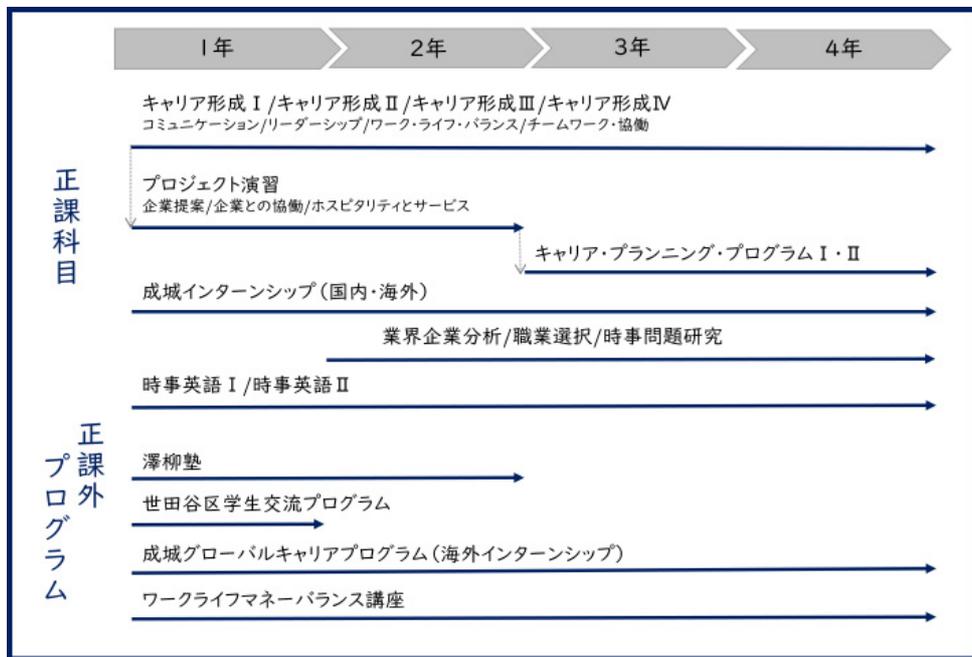
講された「就業力育成・認定プログラム」は、カリキュラム改革を経ながら、その名称も骨格も変えずに今日に至っている。

1 「独立独行」の人材育成

私立小学校から始まり、現在は幼稚園から大学、大学院までを擁する総合学園である成城学園は、2017年に創立100周年を迎え、学園第2世紀に踏み出したところである。これを機に、改めて建学の精神に立ち返り、「個性尊重」の教育によって個性の花を開かせたその先に、「独立独行」の人、すなわち、自己の力で進むべき方向を定め、その進むべき道を行き、困難も切り拓く人を育て、という教育理念の再確認を行った。それを踏まえて、本学は、「自ら考え行動して未来を切り拓く『独立独行』の人を育成する」ことをミッションとして掲げている。

このミッションの下、本学におけるキャリア教育では、学生一人一人が自律的に未来を切り拓くために不可欠な力として、他者と協調しながらも自らを高め、集団を牽引する力を「成城の就業力。」と定義し、理論と実践を融合

させた4年間の体系的なプログラムである「就業力育成・認定プログラム」を展開している。〔図1〕



〔図1〕正課科目と正課外プログラムで構成される「就業力育成・認定プログラム」

このプログラムは、正課科目と正課外プログラムから構成されており、一定の正課科目と正課外プログラムを

修了した学生に、ディプロマ・認定証を授与している。

〔図2〕

正課科目は、4学部11学科に所属する学部学生(約5400名)向けに開講されている全学共通教育科目群の中に位置づけられ、卒業後の人生設計に欠かせない職業観と学び続ける力を習得し、自らのキャリア人生を豊かにするための基礎を築く科目を14科目開講している。1年次から、キャリア形成に関する理論や勤労観・職業観を学び、それを実践的な演習科目を通して繰り返し体験しながら「自ら考え行動する力」を高めることができるプログラムがデザインされている。

正課外プログラムの澤柳塾と世田谷区学生交流プログラ



〔図2〕「就業力育成・認定プログラム」ディプロマとキャリアサポーター活動のオープンバッジ

ラム[※]では、低学年を対象にした、世田谷区のリアルな課題に取り組むPBL型プログラムが実施されている。本学独自の海外インターンシッププログラムは2022年度より渡航形式ですでに再開され、ハイブリッド形式で海外とつながって実施された事前事後学習はコロナ禍以前に比べてさらに充実したものとなっている。この他、随時新規プログラムが実施され、正課外プログラムは正課科目の新陳代謝を起こすためのインキュベーターとなっている。

2 〈学・教・職〉の共創で作り出す学び合いの場

「就業力育成・認定プログラム」は、開始当初から、キャリア教育科目を履修した学生が主体となって、他の学生や生徒を支援するキャリアサポーター活動を積極的に展開している。こうした学びの場づくりを〈学・教・職〉の共創で進めている点が本プログラムの大きな特徴である。キャリア科目で学んだ内容を、ワークショップなどで実践し、その経験を振り返ることで学びを深め、ファシリテーションやコミュニケーション能力等の向上など、キャリアサポーター自身の成長にもつながっている。大学という小さな

「社会」の中で、学生は教育サービスを受ける消費者ではなく、「社会人」としてのサポーター活動を通じて、相互に学びを深める活動を行っているのである。

2022年度は48名のキャリアサポーターが、教職員と協働し、全学部新入生向けのキャリア教育プログラム「ガイダンスや学園高校3年生（本学進学予定者全員）向けにキャリアデザインに関するワークショップを企画、実施した。また、昨年11月のキャリアセンター改修にあたっては改修プランをコンセプト作りからキャリアサポーターが参画。文字通り、キャリアセンターの学びの場づくりを行ったのだった。

現在、サポーター活動は、アクティブラーニング型授業におけるグループワークにてファシリテーターを務めるなどの授業サポートを行うピアサポーター、国際交流の支援を行う国際交流サポーター、図書館の支援を行うライブラリーサポーター、障がい学生の支援を行うバリアフリーサポーター（2022年度はのべ147名が参加）へと分野を広げ、多様な学生に対するサポート活動へと発展している。

本稿冒頭で紹介した、コロナ禍で新たなプログラムを立ち上げた卒業生達も、在学中キャリアサポーター活動を

Career Choi

行っていた。〈学・教・職〉共創による学びの場の構築が次の新たな学びの場を作り出す、という再生産の循環が生まれている。

3 キャリア教育×αを目指して

「就業力育成・認定プログラム」は就職支援を意識し、卒業後の就職をゴールとして捉えるプログラムとは異なり、学生一人一人が自身の人生を主体的にデザインするために必要な職業観と学び続ける力を習得することを目指しているが、キャリア教育プログラムだけでその目標が十分達成できる訳ではない。各学部と大学院研究科、データサイエンス教育研究センター、国際センターなどで実施される専門教育と掛け合わせた時に、教育効果が増幅される。専門教育との連携は今後の課題である。

同時に、学び合いの場の質向上を図ることも肝要である。「個性尊重」は同時に他者の個性を尊重することも意味する。多様性を包摂し、異質な他者との交わりが生まれる学びの場作りは特に重要である。他大学、地域や企業との連携を深化させることに加え、幼稚園から大学院ま

でがワンキャンパスにある環境をさらに活かすこともできるであろう。オンラインによるつながりもその可能性に期待できる。

2021年度より、より良い学習環境とより質の高い学びの実現に資することを目的とした「学長賞懸賞コンペティション」がスタート。2022年度は「100万円以内で成城大学の食環境を改善しよう」をテーマに開催され、最優秀賞を受賞した案が実現に向けて動き出している。キャリア正課外プログラムで実施した「DESIGN THINKING LAB」でも、学びの場づくりの創発的なアイデアのプロトタイプ作りが行われた。

〈学・教・職〉の共創によって豊かな学び合いの場が育まれ、そこでの掛け算式のキャリア教育によって、学生が多くのラーニング・ブリッジを架けてくれることを期待したい。

※ 世田谷区の複数大学、世田谷区、区内産業界の3者が連携し、地域における高等教育の活性化並びに区内産業界、さらには世田谷区全体の発展に寄与することを目的に取り組む活動組織である世田谷プラットフォーム事業の一環として成城大学が企画運営している。

九州から全国へ、世界へ

―地方から創造的な人材を輩出する
キャリア教育・支援―

藤川 昇悟

西南学院大学キャリアセンター長・
商学部教授

はじめに

西南学院大学は、福岡市の副都心である西新地区に位置している。福岡タワー、福岡PayPayドーム、大濠公園などの観光名所に近接しており、松林のなかにある風光明媚なキャンパスでは、7学部12学科、約8000名の学生たちが学んでいる。

1916年、アメリカ人宣教師C・K・ドージャーによって創立された本学は、「西南よ、キリストに忠実なれ」(Seinan, Be True to Christ)という建学の精神に基づき、「真理の探求および優れた人格の形成に励み、地域

社会および国際社会に奉仕する創造的な人材を育てること」を使命としている。そして、この使命を達成するため、「教育課程の内外にわたって、学生の自主的な学修を支援する環境を整えるとともに、進路・就職支援、自律的学修の促進を行い、学生の自立を、教育活動全体を通じて支援する」という職業指導の方針を掲げている。

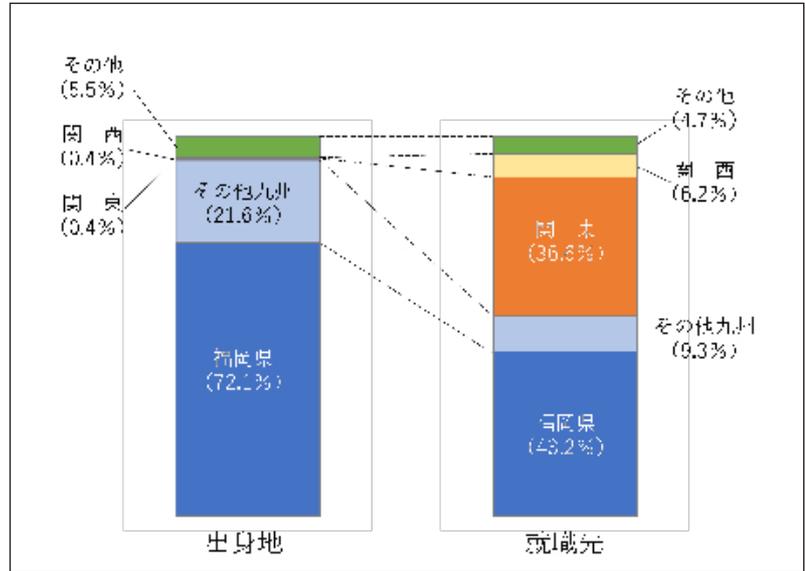
1 創造的な人材の噴水

西南学院大学の学生たちは、大多数が地元である九州地方の出身者である。2022年度の卒業者をみると、福岡県が約72%、九州地方が約94%となっている。しかしながらその就職先は、福岡県が約43%、関東地方が約37%、関西地方が約6%と、地理的に広範にわたっている「図1」。本学は、九州地方一円から集まった学生たちを「創造的な人材」へと育成し、地元の九州地方はもちろんのこと、日本中、そして世界中へと送り出す、いわば「噴水」のような存在となっている。

この「噴水」は、創立以来キリスト教を中心に据えた地道な教養教育および専門教育を基本としながら、学生た

ちの自主性を大切にし、自立を促すキャリア教育・支援
 によって維持されてきた。ここでは本学が引き続きこの役
 割を担い続けるためにも、近年、積極的に取り組んでいる
 キャリア教育・支援に焦点をあてて紹介する。

キャリア教育・支援のうち、キャリア支援に関しては、
 学内の合同企業説明会を企画・運営している学生団体
 Branchの活動と、就職課と学生相談室の連携による



※2022年3月卒業者を対象とし、うち出身地の分母は入学時点の入学
 者数、就職先の分母は当該年度卒業時点での就職決定者数として算出
 した。また出身地は出身高校の所在地、就職先は本社所在地である。

[図1] 地域別にみた学生の出身地と就職先の構成(2022年度)

就職支援プログラムを、そしてキャリア教育に関しては
 2023年度から全学的な共通科目として順次導入され
 るキャリア科目「ライフデザイン基礎」、「ライフデザイン
 応用」を紹介する。

2 学生団体による合同企業説明会

本学が学生の自主性を尊重しているケースとして、学生
 団体Branchの活動をあげることができる。Branchは、
 2022年1月に設
 立された、大学公認
 のサークルである。
 2023年3月時点
 で、本格的な就職活
 動に入る前の1年生
 から3年生、総勢24
 名のメンバーで構成
 されている「写真1」。

Branchの主な活
 動内容は、学内におい



[写真1] Branchのメンバーと若手の就職課員

るキャリア支援イベントの企画・運営である。

2022年6月には、初のイベントとなる、1年生から3年生をターゲットとした合同企業説明会「西南キャリア・就活EXPO」を開催した「写真2」。Branchの



【写真2】西南キャリア・就活 EXPOの様子

メンバーは、このイベントを実現するために必要となる事柄、すなわち出展する企業・団体の選定、出展交渉、学内広報・集客、会場設営、当日の運営まで、すべてを担当した。対面で実施された「西南キャリア・就活EXPO」は、3日間で、関東地方の企業を含むのべ約30社がブースを出展し、約750名の学生が参加するなど大成功を収めた。また参加者の3割弱が1、2年生と、低学年時からの仕事理解にも大きく寄与している。

Branchによる「西南キャリア・就活EXPO」の成功の背景には、低学年の学生たちを中心としたメンバーの自主的な努力がある。学生目線を重視することで、自分たちの興味関心にフィットした企業の出展が増え、このようなイベントに対する低学年の学生たちの不安感が和らぎ、参加意欲も高まった。また当日配布した出展企業を紹介するパンフレットは、Branchのメンバーの手作りであり、業界知識が不足している自分たちでもわかりやすいと、1、2年生の学生たちに好評を博していた。

また成功のもう一つの背景には、若手の就職課員たちによる黒子に徹した、献身的な支援がある。学生団体の自主的なイベントではあるものの、丸投げにすることなく、毎週火曜日の活動日には可能な限り顔を出し、学生たちの活動を見守っている。そして企業との交渉など、就職活動に関する知識や経験の乏しい低学年の学生にとって難易度の高い課題については、学生たちだけで悩みすぎないように、適切なアドバイスをを行っている。同時にBranchメンバーに対して企業の人事担当者との交流機会を提供することで、メンバー自身の職業観の構築も支援している。

3 学生相談室との連携プログラム

本学では、前述した「西南キャリア・就活EXPO」のみならず、就職説明会、エントリーシート対策講座、面接対策講座など、就職支援のために様々なイベントを提供している。しかし、なかにはメンタル不調などの問題を抱え、これら一般のイベントに参加することが難しく、積極的に就職活動に取り組むことが困難な学生も存在する。本学では、このような学生たちを支援するため、就職課と学生相談室が連携することで、学生相談室を利用していている学生に限定した就職支援講座、グループワーク、そして個人面談を実施している。

これらのイベントは、一般の学生に提供しているものをベースとしながらも、各学生の特性に配慮した内容となるよう工夫している。その他にも、参加者の募集を個別の声掛けのみとすること、参加者を固定した同じメンバーでの活動とすること、そして本学のカウンセラーや学外（就労移行支援事業所）の専門家を講師陣に含めることで、問題を抱える学生たちに寄り添い、学生たちが自己肯定感をもって就職活動に取り組めるよう支援を行っている。

この学生相談室との連携プログラムは、2011年度から開始され、毎年10名以上、多い年には20名を超える学生たちが参加している。直近の2022年度では、約20名の学生を対象として、全部で14日間、講座や面談が実施された。

ここでは、実際にこのプログラムを活用することで、内定を獲得することのできた学生の事例を紹介したい。その学生は卒業年度の4月ごろ、コロナ禍で中断していた対面授業の再開や就職活動の開始による不安感からメンタル不調となり、学生相談室に来訪した。その学生は、学生相談室でカウンセリングを中心とした支援を受けつつ、医療機関の受診も開始し、なんとか就職活動を続けていたが、第1志望企業からの不採用通知をきっかけに、モチベーションが大きく低下、就職活動が手につかない状態に陥った。しかし夏季休暇中、学生相談室との連携プログラムに参加することで、安心できる小集団での模擬面接やグループディスカッション、キャリアアカウンセラーとの個別面談などを通して、徐々に自己肯定感を高めていくことで、自分のキャリアについて向き合うことができるようになった。その結果、11月から就職活動を再開し、就職活動を進

めていくなかで、「仕事って楽しそうだ」という前向きな言葉も発するようになった。その後も、学生相談室と就職課による支援のもと、粘り強く就職活動を続けたことで、翌年1月には2社から内定を獲得した。カウンセラーとの振り返りのなかで、その学生は「このプログラムに参加したからこそ、就職活動を再開することができ、再開後の動き出しもスムーズだった」と感謝の言葉を述べている。

4 人生100年時代のキャリア教育

これまで紹介してきたキャリア支援の取り組みは、主として学生たちが3、4年次の就職活動を円滑に進めることができるようにと実施されている。しかし長いその後の人生を考えるならば、これらのキャリア支援の充実に加えて、より長期的かつ俯瞰的な視野から、キャリア教育・支援を提供する必要があるだろう。

その一環として、本学では、2023年度から正課のキャリア科目「ライフデザイン基礎」を開講した。本学においては、これまでも学部ごとに魅力的なキャリア教育が展開されてきたが、この度、全学部の1年生をターゲット

にした科目を立ち上げた。「ライフデザイン基礎」は、講義のなかで学生たちが人生100年時代における生き方を構想し、それに基づく大学生生活4年間における目標と行動計画を立てることを目的としている。そして、さらに単位修得後も、学生たちが学修ポートフォリオ上で、目標と行動計画の見直しを、自主的に実行できるようにすることを目指している。

そのため、この講義では、キャリアの実務家教員と産業心理学を専門とする教員が協働して作成した教材や活躍するOB・OGのインタビュー動画などを利用して、学生たちが個人ワークやグループワークに取り組むことで、自らの職業観を涵養かんようすることのみならず、社会的・職業的自立のために必要な能力(いわゆるエンプロイアビリティ)を向上させることも追求している。この職業観の涵養に加えて、エンプロイアビリティの向上という二兎を追っていることが、「ライフデザイン基礎」の特徴である。

さらに2024年度からは、2年生を主なターゲットとして、意欲的な学生たちのさらなる成長を促すため、地元で活動する企業等の協力のもと、実践体験的な問題解決型の学修を提供する「ライフデザイン応用」の開講を予定している。

Career Choi

おわりに

アメリカと中国という大国間の対立、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行、ロシアによるウクライナ侵攻などによって、私たちを取り巻く世界は不安定さを増している。また昨今のICTの進歩によってSNS等でレコメンド機能が普及するなか、私たちの世界はどんどん狭くなっている。意識しなければ、自分の興味関心の外側にある世界の存在を知ることが困難になっている。

このような情勢のなか、短期的かつ近視眼的な視野から学修や就職に取り組む学生が増加していると思われる。学生が「タイプ」（タイムとパフォーマンスの比率）が良い、悪いという流行語を使っているのをよく耳にするが、このときの「パフォーマンス」は短期的かつ近視眼的なものである場合が多い。例えば、往々にして大学の講義や演習における「パフォーマンス」とは学修によって身につく知識やスキルではなく、単位そのものである。就職に関しても十分な自己理解と仕事理解に取り組むことなく、地元にある認知度の高い企業のみを志望する学生が散見される。当然のことながら地元にある認知度の高い企業を志望す

ること自体は問題ではない。しかしこの傾向が続くならば、地方から創造的な人材を全国へ、世界へと輩出する本学の「噴水」としての機能が弱まるだけでなく、最も大切である学生たちの将来の幸福が損なわれる恐れがある。

私たちを取り巻く世界の不透明感が増すなか、今まで以上に、大学が学生の就職活動を支援することの重要性が増している。この就職活動の支援に対して、保護者や保証人の方々が私たちに寄せる期待は大きい。しかし世界が不透明であるからこそ、大学は単なる就職活動の支援にとどまることなく、学生たちの自主性を育み、人生100年時代を見据えたキャリア教育・支援を行うことで、その自立をサポートするという基本に立ち返るべきではなからうか。

4年間の学修を強みに 社会へ送り出す

— 津田塾大学が目指す自走できる
学生を育てるキャリア支援 —

小館 亮之

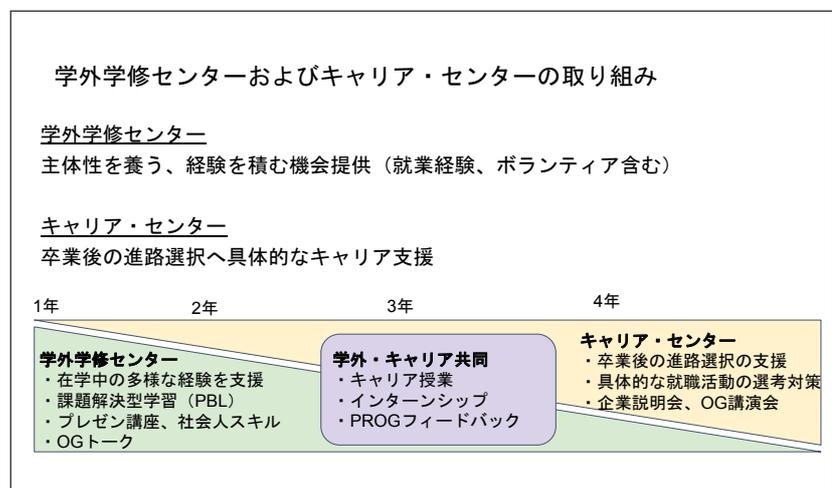
津田塾大学副学長(広報・学生担当)・
キャリア・センター長

はじめに

大学のキャリア支援の現場に変化が迫られる中、津田塾大学(以下、本学)では、2017年に設置された学外学修センター^{※1}とキャリア・センターを将来的に統合し、それぞれの強みを活かしたキャリア支援体制を構築することを目指している。本稿では、本学が目指すキャリア支援の方向性、新しい支援体制として2つのセンターを統合する意義について考察する。新体制の両輪となる2センターの特徴的な取り組みと課題、今後の展望について述べたい。

1 現状

本学は東京都小平市にある小平キャンパスと渋谷区にある千駄ヶ谷キャンパスの2つのキャンパスを持ち、約3200名が在籍する小規模女子大学である。これまでのキャリア支援は、学生一人一人の4年間の成長を大切に



[図表1] 2センターこれまでの取り組み

見守るため、入学時のオリエンテーションから寮生活、サークル活動、学園祭、奨学金とあらゆる場面で学生をサポートしている学生生活課がキャリア・センターを運営し、進路・就職支援を行っていることを特徴としてきた。小規模校ならではのきめ細かいサポートを目指し、教員職員はもちろん、進路を決めた4年生や社会で活躍する卒業生を含めて大学全体が一丸となってキャリア教育に取り組んでいる。しかし近年、コロナ禍を経て学生との接点が減ったことや、多様なバックグラウンドを持つ学生が入学している背景もあり、支援が必要な層は拡大し、その層へのアプローチが課題となっている。

2 キャリア・センターの課題

本学のキャリア支援の方針では、学生の自主性と多様な進路希望を尊重し、就職支援だけでなく進学やその他のあらゆる進路選択をサポートすることを目指しているが、実際にはキャリア・センターは就職活動を始める際に初めて利用する学生がほとんどである。就職活動が早期化する今、3年生になってから急に進路を考えてもすぐに

適性を見極めて答えを出すことは難しい。「視野を広く持ち行動することで自分の適性と社会を知り、自分が活躍できる進路を選択してほしい」というメッセージを伝えられているが、中には思うように自分を表現できない謙虚な学生や、社会人と会うことに抵抗がある学生、進路選択で苦戦をする学生も多い。早い段階からこのような学生と大学が接点を持ち、行動する後押しをすることや、自己と社会を知るきっかけを提供していきたいと考えている。

一方で、卒業生の就職率は景気に左右されず高い数値を維持していることもあり、学内では現場の課題感が伝わりにくい。学生たちはあまり大学に頼らず自分で進路を決めていると認知されているが、支援が必要な学生は増えていると現場では捉えており、状況がより深刻化する前に対策を講ずる必要があると考えた。

近年は従来のやり方に対して学生のニーズとズレが生じてきた。正課外のキャリア教育授業2講座と、キャリア・センターが主催する情報提供型の就職支援セミナーを中心に支援を行ってきたが、学生の大学セミナー参加率の低下がコロナ禍以降顕著になっている。

キャリア(就職)担当は小平、千駄ヶ谷の2キャンパス合

わせて5名、個別相談業務はキャリアカウンセラー3名が一手に担う人員配置である。いかに効率的に支援できるかも課題としてあった。

3 キャリア・センターと学外学修センターの統合

前述の課題を解決する方策として、キャリア・センターと学外学修センターを機能統合することを検討している。本学にはキャリア・センターとは別組織として就職活動とは関係のないインターンシップやボランティアなどの学外活動を支援する学外学修センターが存在してきた。

両センターのスタッフが意見交換を重ねる中で同じ低学年の利用でも違いが見えてきた。1年生から積極的に学外学修センターのプログラムに参加する学生は徐々に自走し、大学のサポートに頼らず進路を選択している場合が多い。それは、学外学修を経験することで社会と接点を持ち、働くことのイメージを膨らませ、自己の適性を知る機会を得られていることが要因であると思われる。低学年でキャリア・センターに相談に来る学生は低学年から参加できるプログラムを探しているため、まずは学外学修

センターのプログラムへの参加を勧めるという形で連携してきた。

3年生の時にはじめてキャリア・センターに相談に来る学生の中には、学業や課外活動に熱心に取り組んできた学生でも、自己や社会について考える機会がないまま3年次を迎えている場合も多い。学外学修から就職まで統合的に支援することで、主体的にキャリア選択できる学生を増やせると考えた。統合することで

(1) これまで両センターがそれぞれ接点を持っていた学生の4年間を通してシームレスに支援し、支援が必要な学生の情報を早期に得る

(2) 志望度の高い就職先、進学先への決定

(3) 組織統合による業務効率化を実現することを狙いとしている。

次の章では、バイタリティに溢れる学生のニーズに応えてきた学外学修センターについて紹介したい。

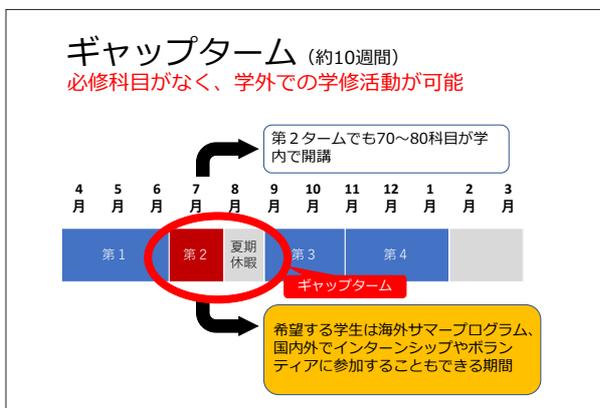
4 学生の意欲を刺激する学外学修センター

本学では、2017年より4チーム制に移行し、これま

で前期・後期で開講していた授業を第1、第3、第4タームに集約した。第2タームには必修科目を開講しないため、学生が希望すればその後続く夏期休暇期間と合わせた最長約10週間を学外での学びに費やすことができる。この期間をギャップタームと呼び、学外学修センターではさまざまなプログラムを主催・紹介し、キャンパスの外で学ぶことを奨励している。この時期は、海外の多くの大学でサマープログラムや大学生向けボランティアなどが提供されており、海外で学びやすい環境となっている。実際、2017年から2022年の間、延べ1100名以上の学生が学外学修に参加している。

本学の学生は忙しい。課題やレポートが多く、予習復習に追われ勉強漬けのままあつという間に4年間で過ぎると言われてきた。

4ターム制になり、第1、第3、第4タームはこ



[図表2] 4ターム制のスケジュール

れまで以上に授業に専念するようになった一方、第2タームは学生たちが自身の関心にあわせて活動を選択できる期間となり、メリハリのある学生生活を送れるようになった。

学外学修センターでは、ギャップターム期間中に企業と連携した本学オリジナルのインターンシップを多数実施した。他にも学生たちが独自に開拓したプロジェクトに「インディペンデントスタディ」という名称で単位認定をしてきた。

設立時からプログラムコーディネートを務める副センター長の敦賀和特任教授の下、大手企業と提携してプログラムを企画してきた。発足時はゼロからの新規開拓のために、キャリア・センターで主催する企業説明会へ1社ずつ足を運び人事担当者に挨拶をして回り、非常に地道な広報活動を通してここまで活動の幅を広げてきた。

こうして津田塾生を対象に特徴的なプログラムが多数生まれた。参加した学生たちにとって、多くの社会人と接し、正解のない課題に取り組んで真剣に議論したことは、かけがえのない経験となっている。

現在は教員1名、ユニバーシティ・エデュケーション・アドミニストレーター(UEA)職員1名および事務スタッフ2名の合計4名とこちらも少人数ながら各種プログラム

を運営し、多くの学生を送り出している。

学外学修センターのプログラムに参加する学生は、もとより自らの活動の場を広げ、自身の適性や社会を考え成長していける学生が多い。こうした意欲的な層を増やすためには、学生が応募しやすくする仕掛けや外部プログラムの紹介も含めて多くの選択肢を提示し、参加する層の裾野を広げていくことが今後の課題となっている。



[写真]プログラム参加の様子

5 統合後のセンターの目指す姿

就職支援だけでなく、学生生活全般の相談窓口となっている学生生活課と、学外との連携が強みである学外学修センターのスタッフが、共同で新センターの運営に関わることで、学生の適正にあわせたサポートができることを

目指している。

キャリア・センターを担当する職員やカウンセラーは学生たちの学業や課外活動の様子を理解しているからこそ、学生本人が気付いていない強みと個性を客観的に認識し、適性を見出すためのサポートを中心に行っていく。2023年度以降は、これまでのような情報提供中心の集団セミナーを全体の1割程度まで厳選した。その分、学外学修への導線づくりやキャリアを考えるワークショップなどの実践の場を多数提供し、学生自身が自分ごととして社会課題やキャリアについて考える機会の充実を目指している。

卒業生との連携も重視している。企業説明会では必ず卒業生の同席を依頼する他、卒業生と少人数で会話ができるワークショップを企画するなど、在学生のロールモデルとなる卒業生を身近に感じられるようにしてきた。さらにコロナ禍以降は在学生が大学の窓口を通さなくても安全にOG訪問ができる仕組み^{※2}を導入しており、学生が自走しやすくなる環境を整えていきたい。

低学年から学外学修センターのプログラムの他、さまざまな経験をした学生の学びを振り返り、強みや将来の展

Career Choi

望の言語化をサポートし、卒業生とつなげることが統合後のセンターの使命のひとつであると考えている。

両センターの支援を通じて成長をとげ、進路を決める学生たちは、意欲的に後輩たちをサポートし、卒業後もOGとして大学と関わりを持ってくれる場合が多い。こうした恩送りの仕組みづくりもセンターが担っていきたい。

6 統合に向けての取り組み

第2タームに正課外で開講しているキャリア教育授業では、1〜2年生が大学生活の過ごし方のロードマップを作成するコースを学外学修センターと共同運営する。この授業を皮切りに、両センター以外にも大学で提供するプログラムを最初のステップとして、徐々に自走できることを目指している。対象学年をあえて定めないプログラムが大半で、昼休みのイベントから長期インターンシップまで、相互に機会を提供していき、どのタイミングからでも学生が徐々にステップアップしていくことを可能にしている。

そのためには学内理解が必要不可欠である。学生の相談を受けたあらゆる教職員が学外学修センターやキャリア

ア・センターへ学生を誘導できるよう、これまで以上に学内での連携を強め、認知度を高めていきたい。

おわりに

以上のように、本学ではキャリア教育授業が必修ではないからこそ、学生たちには学業に加えてさまざまな学修経験の機会を通じて自らのキャリアを切り開く力を備えることを期待している。今後、2センターを統合することで学生の4年間の活動をシームレスに支え、自走できる学生を育てることは「変革を担う、女性であること」を目指す大学のビジョンの実現にも資する。就職活動のテクニクや目先の対策の支援ではなく、学生があらゆる「経験」を糧としてこれまで以上にじっくりと自身の適性を見極め、納得の進路選択ができるような支援を提供するべく、大学全体の体制を継続的に整えていきたい。

※1 津田塾大学学外学修センター

<https://offcampus.tsuda.ac.jp/>

※2 大学ジャーナル「津田塾大学、オンラインを最大限活用し、学生のキャリアを支援」

<https://univ-journal.jp/column/202197190/>