

大学時報

U N I V E R S I T Y C U R R E N T R E V I E W

No.379

2018

3

隔月刊



文舞両立へのチャレンジ
梅花歌劇団「劇団この花」オリジナルミュージカルの一場面（梅花女子大学）

特集 ICTを活用した通信教育課程

座談会 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

小特集 アカデミック・ハラスメントの現状と課題

明日への試み 津田塾大学

わが大学史の一場面 文教大学

加盟校の幸福度ランキングアップ

学習院女子大学／上智大学／早稲田大学

クローズアップ・インタビュー

小林紀子バレエ・シアター プリンシパル 島添 亮子さん

日本私立大学連盟



私立大学で国内最大の「荒木望遠鏡」



京都・上賀茂 神山に位置する「神山天文台」



大学点描

早春 梅の花。



古くは万葉の時代から日本人に愛されてきた「梅」は、寒い冬、風雪に耐え、真っ先に春を告げる花であり、「百花の魁」とも言われてきた。

そして、「気品」の象徴の花でもある。

「梅の花」はまさに、明治維新という改革のとき、自身の生命を神に捧げ、福音伝道による日本教化への献身を決断し実践した、梅花学園の創立者・澤山保羅の人生・信念に通じる花といえる。



チャレンジ&エレガンス

梅花女子大学

美しく、梅花女子

美しく輝く女性に。
めざすはチャレンジ精神あふれる
エレガントな女性。



美しく、梅花女子 *since 1878*



オーダーメイド教育

一人ひとりの個性をいかす、日本トップクラスの少人数教育。
全学生・教職員が共に学び成長しあう、感動の日々。

キリスト教主義に基づく愛なる女学校



「人にしてもらいたいと思うことは
何でも、あなたがたも人にしなさい。」
(マタイによる福音書7章12節)



Challenge & Elegance

創立140年の歴史と伝統

名門の誇り。「梅花物語」 それは1878（明治11）年から始まった。



花と緑と水のキャンパス

北摂の丘にある
心の安らぎの場。
そして大きな夢に向かって。



茨木ガーデンキャンパス

文化表現学部

情報メディア学科
日本文化創造学科
国際英語学科

心理こども学部

こども学科
心理学科

食文化学部

食文化学科
管理栄養学科

看護保健学部

看護学科
口腔保健学科

チャレンジ&エレガンス
 **梅花女子大学**
BAIKA
1878

大学時報

No.379

2018.3



チャレンジ&エレガンス

長澤 修一 ● 梅花女子大学学長

日本の近代化が急速に進む、1878（明治11）年1月。梅花学園の創立者・澤山保羅は、封建時代の名残が色濃く残る、日本社会の、女性に対する偏見を憂い、日本の将来のための社会改革の第一歩は、女子教育にあることを確信し、大阪の地に初めて、キリスト教精神に基づく「愛なる女学校」梅花女学校を設立した。

この女学校の創設は、海外からの宣教師の援助を受け、ない「自給」の学校という、明治初期にあつて、新しい教育上の挑戦であつた。

以来、140年。この挑戦は、現在の梅花女子大学に引き継がれている。「チャレンジ&エレガンス」のスローガンのもと、「地の塩」「世の光」となる、教養が高く、自立した女性の育成。澤山の挑戦は、今の時代においても日々進化し続けている。

大学におけるキャリア教育

井上 博 ● 阪南大学学長

1 ユニバーサル段階の大学教育

2009年に4年制大学への進学率が50%を超え、大学はユニバーサル段階に突入した。大学進学率の上昇は、多数の国民が高等教育を享受する機会を拡大し、知的で豊かな生活を営む上で大きな役割を果たすことが期待できる。しかし、進学率の上昇によって大学生の質が下がり、学習意欲の低下により基礎的な学力さえ身に付けることなく卒業し、就職に際して社会で必要な能力が身に付いていないため、早期の離職に結びつくといった批判もなされてきた。確かに、学生は大学進学に際して自分の将来像と大学教育の位置付けを明確に持たない場合が多い。このことは、選抜性の高い大学にも共通した問題である。

しかし、こうした問題の原因は進学率の上昇にあるのではない。科学技術の急速な発展とグローバル化の進展、さらに知識社会の進展の下で、特定の専門職を除けば一般企業における業種や職種、仕事内容や働き方が急速に変化しており、学生はますます自分の将来像を描きにくくなっているのである。

このような社会背景の下で、ユニバーサル段階における大学教育の改革が求められている。現在の大学改革の焦点は、次の三点にあると考えている。第一は教育の質的保証である。学生が何を学習し、その結果何を身に付けたのかを明確にして学修成果を可視化することにより、社会的な説明責任を果たすことが要求されている。第二は、こうした質的保証を現実化するための教学マネジメントの確立と、それによる教育方法の改善である。そして第三は、職

業レリバンスの明確化である。職業レリバンスとは、大学教育と職業との適合性あるいは整合性のことである。大学教育が、その後の職業や社会生活においてどのような意味を持つのかということを学生が自覚し、学習の動機を明確にして自律的学習に向かわなければ、教学マネジメントなどの内部質保証システムのみを確立しても、学生の成長を促し、学修到達度を引き上げることは難しいのではないだろうか。大学教育による学修の成果は学生の適切な職業選択と就業に結び付き、自らの将来を切り開くものでなければならぬ。ここに、大学におけるキャリア教育の意義があるのだと思う。

2 キャリア教育と職業レリバンス

多くの大学において、キャリアセンターなどを中心に学生の就職活動に手厚い支援が行われている。しかし、大学におけるキャリア教育については、「大学は学問をするところで、就職対策の場ではない」といった否定的な意見も依然として耳にする。だが、こうした意見は、大学の学びを通してしっかりとした職業観と明確な将来展望を持って社会で活躍でき

る人材を責任を持って送り出すという大学の使命に反することになり、結果的に大学に対する社会の期待に応えられないことになる。

ここで念頭に置いている大学におけるキャリア教育は、特定の職種に対応する資格やスキルの修得を意味しているわけではない。こうした資格や技能の修得も大学教育の一環として重要な位置を占めてはいるが、AIやIoT技術の発展に代表されるような産業構造の変化や、知識技能の高度化の中で急速に陳腐化してしまう。したがって、職業を意識した教育内容は、後の知識やスキルの伸長、更新、転換を見込んで構想されなければならないし、そのためには特定の分野における基本的な原理、専門倫理、あるいはその分野の歴史や現在の課題、将来の課題に対応できる応用力などが育成されなければならない。同時に、大学卒業時の知識や技能で十分というわけではなく、社会の変化や職業あるいは働き方の変化に対応した学び直し、リカレント教育が必要となる。

他方で、経済産業省は、職場や地域においてさまざまな人々と仕事をしていく上で必要な基礎的な力

として、「基礎学力」「専門知識」に加えて、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の三つの能力と12の要素からなる「社会人基礎力」の育成を提唱してきた。大学におけるキャリア教育に、狭い意味での「勤労観・職業観」の養成や特定の職業的技術・技能の修得だけではなく、「社会人基礎力」や「人間関係形成能力」「情報活用能力」「意思決定能力」「将来設計能力」などの「汎用的・基礎的能力」、いわゆる「コンピテンシー」までも含めるとすると、大学における教育目的や「学士力」の育成はすべてキャリア教育に該当するということもできる。

学生の保護者が大学教育に期待するものも、以上のような社会的要請を反映したものである。本学が2017年度入学生の保護者に対して入学段階で行ったアンケートでは、「大学において学生にどのような成長を期待するか」という設問に対する自由回答で、「人間力・コミュニケーション力」が38・4%、「資格取得」が33・2%、「専門知識」が15・1%、「国際的理解・外国語能力」が13・3%という結果であった。さらに、「大学に対して何を期待するか」という設問では、85・9%が「就職支援」という回答

であった（いずれの設問に対しても複数項目の回答が含まれている）。こうしたことを踏まえると、大学教育の内容および学修成果の評価に関しても、職業レリバンスとの関連で定義し直す必要があるのではないか。

3 大学教育の質保証と学修成果の可視化

このような社会状況から、今時の教育改革では大学教育の質保証、学修成果の可視化が強く要望されている。2018年度に開始される大学基準協会の第3期認証評価では、これまで以上に内部質保証を重視した大学評価を行うこととなっており、そのポイントは全学的な教学マネジメントの状況を重視するところにある。

学修成果の評価に際しては、アセスメント・ポリシーに基づいた評価基準を明確にすることが必要であるが、多様な能力を評価し、それを可視化することには独自の困難さがある。

保健、家政、教育、芸術など、大学の教育内容自体が専門的職業人養成の性格を強く持つ大学や学部

と異なり、人文科学や社会科学を中心とする学部、学科で構成されている本学では、教育内容そのものが特定の職業分野のみを意識して設計されているわけではない。また、研究者の養成が主目的でもなく、卒業生の多くは一般企業への就職や、自営業などに就くことになる。それゆえ、本学のディプロマ・ポリシーは社会人として持つべき教養と知識、技能およびコンピテンシー能力の育成を目的としている。

学修成果の評価基準はさまざまであるが、学生が社会的に要請される能力を獲得していることを判断するうえで、就職率は重要な指標の一つであると考えられる。それは卒業時点における社会からの評価としての意味を持つからである。しかし、実際の就職活動は、新卒一括採用方式が依然として維持されている。2018年度卒業生に係る就職・採用活動の時期は、過去2年と同様に企業の広報活動開始を3年次の3月以降、採用選考活動開始を4年次の6月以降とするという取り決めとなっており、4年間の大学教育の中で何が身に付いたかを企業が十分に評価して採用を行う状況とは言い難い。しかも、現実には3年次の夏の段階で学生は就活をスタートせ

ざるを得ないし、採用活動を4年次の6月以前に始めている企業も存在している。

このことは、企業側に早期の段階で優秀な学生を確保したいという意図があるとともに、学生の側にも早期から職業に対する意識や能力を持つことが求められていることを意味している。職業レリバンスとの関連からみて、4年間の大学教育による学修成果と、3年次段階で迫られる職業選択や社会人としての能力の育成という問題は、大きな矛盾を抱えているといわざるを得ない。

4 阪南大学のキャリア教育

1965年に設立された本学は、「すすんで世界に雄飛していくに足る有能有為な人材、真の国際商業人の育成」を建学の精神としている。そして、この建学の精神に基づき、「就職に強い大学」を目指すキャリア教育を進めてきた。こうした取り組みを踏まえて、2007年度に本学の「実学指向型総合的キャリアアシSTEMの構築」が文部科学省の現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）に採択され、以降、今日に至るまで大学教育にキャリア教育

をシステムとして組み込み、「実学重視の教育」を促進している。

この取り組みは、正課、正課外による阪南大学キャリア・ステップアップ・プログラムと、キャリアポート（実学実践の体制）を活用した地域社会課題解決型プログラムを組み合わせることにより、地域社会に開かれた大学として、実学指向型キャリアシステムの構築を目指すことにある。

正課のキャリア教育としては、キャリア・ステップアップ・プログラムとして1年次に「キャリアデザインa」（自己理解）、「キャリアデザインb」（社会理解）、2年次に「国内・国際インターンシップ準備講座」（職業理解）、3年次に「起業塾1・2」（起業体験・プランニング実践）、「国内・国際インターンシップ」（就業体験）を設置している。さらに2年次以降の各学部ゼミにおいて、それぞれの専門を生かした「キャリアゼミ」（産官学連携型ゼミ）を展開している。また、2016年度からは単独の教員だけでなく、同学部内ゼミ間連携、学部超越型ゼミ間連携による「キャリアゼミ」を展開し、学部およびゼミの横断型教育によって視野の拡大と多様な学

びの実現を目指し、2017年度においては、単独型33件、連携型7件のプログラムが展開されている。こうした活動を通して、企業へのビジネスプランや商品開発の提案、マーケティング調査、地域活性化事業の提案と支援、さらにはビジネスコンテストなどでの多数の受賞といった成果を上げている。

さらにキャリアセンターでは、キャリア教育と連携させたキャリア支援として、就職ガイダンス、就活力セミナーや人材養成講座、学内企業説明会や業界研究を実施し、就職指導に関しては、各学部担当者配置し、学生一人一人に対するキャリアカルテの作成と、ゼミの担当教員との連携による個別指導を徹底している。

こうした取り組みの成果は就職率に反映されている。2017年3月卒業者の就職率は97・5%（就職者数÷就職希望者）となり、高い比率を実現している。就職希望者全員が就職することが望ましいのはいうまでもないが、大学教育の質保証と学修成果の可視化という観点からすれば、全ての学生が卒業時まで明確な職業意識を持ち、就業の意欲を持つて活動し、就職することが重要であろう。この点か

ら本学では、全卒業者に占める就職者の比率（就職者数÷進学者を除く卒業者数）の向上を重視している。2017年3月卒業生では、これが90・3%となり、全国平均の76・1%を大幅に上回ることができた。

5 今後の課題

学修成果の可視化のためには、基礎学力としてのリテラシー、専門教育、コンピテンシーのそれぞれを測定することが必要である。こうした能力を総合的に測定することはきわめて困難であるが、教育の質保証とは即ち学生の質保証であり、卒業段階の就職実績は一つの基準となる。しかし、問題は学生がどのような能力を、いつ、どのように育成して就業に至るのかである。同時に、大学教育においては、そうした能力を伸ばすための自己意識をどのように形成するかが課題となる。学生の成長過程は多様であるから、学修成果の可視化のためには個々の学生に即して、その成長パスを課外活動も含めて分析しなければならない。この点では、eポートフォリオの活用は有効であろう。したがって、これから

の大学教育は、基礎教育、教養教育、専門教育も含めて職業レリバンスを意識したキャリア教育として展開し、学生の成長パスを可視化することが必要である。

さらに、学生の質保証は卒業段階の就職実績で終わるのではない。大卒就職者の3割は3年以内に離職しているという現実を踏まえると、就職後に必要とされる能力やキャリア形成能力も含めた分析が必要であろう。

平成30年度政府予算では、私立大学等経常費補助の「一般補助」における配分基準が見直される（メリハリある配分を実施する）こととなり、具体的には定員未充足に対する調整係数や財務情報の非公開の場合の減額幅の強化、教育の質に係る客観的指標の導入に伴う調整措置が予定されている。これまでは、先進的な事業に対する補助を通じて教育の質的転換が促されてきたが、今後は質的転換が事実上、義務化されることになる。

教育の質的転換が求められる中、各大学では課題を全教職員が共有し、自主的自覚的に改革を進めなければ、真の大学改革は実現しないであろう。