

就業力育成支援事業 近畿地域会議

～課題討議・情報共有～

日 時：2011年6月8日（水）13：00～

会 場：キャンパスプラザ京都 2階ホール

○司会（林） お待たせいたしました。

ただいまから、「就業力育成支援事業 近畿地域会議～課題討議・情報共有～」を開催いたしたいと思います。

資料は、皆様の机の上に用意しております。皆様の名札も置いておりますので、ご確認をよろしくお願ひしたいと思います。

本日の進行は、主催校であります京都産業大学の就業力育成支援事業の事務担当をしております林が担当させていただきます。本日は少し長丁場になりますけれども、どうか最後までよろしくお願ひしたいと思います。

■ 開会挨拶

○司会 では、開催にあたりまして、主催校を代表いたしまして、京都産業大学学長 藤岡一郎より、ご挨拶を申し上げます。

●藤岡 皆さん、こんにちは。

梅雨の晴れ間といえますか、京都特有の蒸し暑さが漂っています。近畿地域の皆さんですので、京都の気候については十分にご承知だろうと思います。気軽な服装でご参加いただければと思います。

公務ご多忙のなか、こういうかたちでご参集いただきまして、非常に感謝いたしております。

就業力育成支援事業の近畿地域の会議ということで、今回、文部科学省様、それから就業力支援プロジェクト委員会の委員長、委員の皆様に来ていただきまして、こういうかたちで会議を開くことは、有意義なことだと思っております。

本日は、お手元の資料にございますとおり、就業力育成支援事業委員会 委員長の荻上（紘一）先生、それからやはりその委員会の審査部会委員の見館（好隆）先生、文部科学省からは高等教育局専門教育課企画官の能見（正）様、それから教育振興係長の小栗（孝明）様、それから振興係の塩屋（仁史）様をお迎えし、さらには経済産業省の人材政策室の石川（紘次）様にもおいでいただいて

います。総力を挙げて、この就業力に関する取組、実践の効果というものを挙げるためにお互い、私どもも奮闘しているわけでありませけれども、皆さんもそういう日々を過ごされているということで、共通の課題、あるいはこれからなすべきこと等をお互いに出し合い、討議し、そしてそこで今後の方向性をきちんと見据える機会、あるいはそういう場を設けたいということで、この会議を開催させていただきました。

経済の状況を見ますと、学生の就職率等は、文部科学省の報告にもありますように、非常に厳しい状況が続いております。学生の「就業力」は、単に就職率という以上に、人間としてこの競争社会を生きる、あるいはよくいわれますように、知識基盤社会の21世紀を見据えた人間力をつけていくうえでも、非常に重要な意義をもっているということです。

本事業はその中核をなす事業であるということで、本学におきましても大学改革の1つの大きな目玉として進めております。各校とも、それぞれのお立場で、就業力育成支援の取組を推進されていると思いますので、ぜひとも本日は、こういう機会を得て、先ほど申しましたように、文部科学省様、それから委員会の委員長をはじめとする委員の皆様、先生方と活発にいろいろとお話をいただきまして、有意義な会議となるように、主催校としては願っている次第でございます。

先ほど言いましたように、暑いなかでございますけれども、ぜひとも活発な議論が展開されることを願っております。

本日は、最後までよろしく願いいたします。ありがとうございました。

－（拍手）－

■資料確認、プログラム説明

○司会　ここで、本日のプログラムの流れ、および資料の確認をさせていただきます。

－（配付資料確認／名札・封筒入り資料・ファイルの3種類）－

本日の会議は、大きく分けて3部構成になっています。この会場で、この後、事業委員会の委員の先生方のご挨拶、文部科学省のほうから取組の説明、そのあと経済産業省の取組の説明、その後に大学からの取組状況報告ということで、2つの大学からお願いすることになっています。

そこで一旦休憩したあと、会場を2つに分けて分科会を行ないます。

分科会は、参加者の皆様をA・Bに振り分けをさせていただいております。ファイル資料の1枚目にも書いておりますので、その資料に従って、分科会Bの方は部屋をご移動いただきます。分科会では、2会場に分かれて、皆様方

ら事前にいただいております報告資料に従って、各大学から1校5分程度でご報告をお願いします。休憩をはさんでその後は、グループ討議を行ないます。分科会は約2時間半を予定しています。

その後、また休憩をはさみまして、全員がもう一度このホールに集まりまして、全体会議。ここで、各分科会の討議状況報告、事業評価委員の先生方による総括講評。このようなかたちで、最終的にはこの会場で終了となります。

5時半くらいに終了する予定です。どうか最後まで、よろしくお願ひしたいと思ひます。

プログラムの次の資料には、本日の「参加者一覧表」を付けております。本日は、37校62人、スタッフを入れますと81人の参加となっています。

今回の会議に関するアンケート用紙を入れておりますので、ご協力ください。

4点目が文部科学省からの説明資料（パワーポイント）。その次が経済産業省からのパワーポイントの資料です。その次が大学の報告ということで、奈良女子大学のパワーポイントの資料。その次が、京都産業大学からの報告資料（パワーポイント）です。そのあとに京都産業大学のパンフレットも付けております。これも報告資料として使用します。

そのあとに、9点目になりますけれども、「討議要望事項まとめ」。これは後ほど分科会の討議のときの参考資料として、皆様にお配りしております。

次にファイル（ブルー）をご覧ください。ファイルには、目次があります。この目次のところの機関名、取組名称、その右のところに分科会という欄があります。ここでA・Bの分科会の振り分けをさせていただきます。

その他の資料として、入口で本日の座席配置図をお配りしています。メイン会場の座席配置図。裏面には、分科会のそれぞれの座席配置図を示しています。A、Bそれぞれ、こういうかたちで座席を用意しておりますので、この配置でござ席をお願いいたします。

もし、資料等に不備がございましたら、私ども京都産業大学のスタッフまでお申し出くださいますよう、よろしくお願ひします。

■ 事業委員会委員挨拶

○司会 では、はじめに、平成22年度大学生の就業力育成支援事業委員会委員長（独立行政法人大学評価・学位授与機構特任教授）の荻上紘一（おぎうえ こういち）様よりご挨拶をお願いしたいと思います。

●荻上 皆さん、こんにちは。荻上でございます。

「就業力」というあまり聞き慣れない言葉が使われるようになりましたが、これはご存じのように、社会的、職業的に自立できる能力というふうな考え方

だと思えます。

昨今、そういう能力が十分に身につけていない若者が世の中にだんだん増えている。この状況を、なんとかしなければなりません。しかし、こういうことは、大学だけで取り組んでも、あまりいい結果が得られるとは思えません。かといって、もう大学生になっている目の前の者に対して、「もう君たちは手後れだよ」と言うわけにはいき



ませんので、各大学でいろいろと工夫をしていただいて、就業力をしっかり身につけた若者たちを世の中に送り出していきたいということでこの取組を企画しました。

ずっと続けるつもりだったと思いますが、事業仕分け等があつて、この先どのようになるかわからない面もあろうかと思いますが、今日は近畿地域の各大学から、どういう取組を展開しようとしていらっしゃるかということの報告を聞く機会ということです。審査にあたった者といたしまして、楽しみにしてまいりました。各大学の報告を聞かせていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

－（拍手）－

○司会 続きまして、同じく平成 22 年度大学生の就業力育成支援事業委員会の審査部会委員（北九州市立大学キャリアセンター准教授）見館好隆様より、ご挨拶をお願いしたいと思います。

●見館 皆さん、こんにちは。

北九州市立大学でキャリアセンターと、地域創生学群という学部自体が毎日 PBL という学部に所属しております、見館（みたて）と申します。よろしく願いします。

私は、審査部会の委員として審査を担当させていただきましたが、どちらかというと私は審査をさせていただきながら、皆さんのプラン等を勉強させていただいているような立場でした。いま、この立場でお話しさせていただくのも、自分で大丈夫かと思うような心配はあるのですが。

しかしながら、たとえば先ほどご紹介させていただきました地域創生学群も

今年で3年目になるのですが、入ったときから地域創生力を身につけるためのプログラムを、ずっとPDCAサイクルを回す仕組みでやってきて、それで学生がどうすれば伸びるのか、伸びないのかというのを、私なりに学ん



できました。私自身いま、PBLを5本ほど回しまして、トータル150人ぐらいの学生に、どうやって意欲を出させて、やる気にさせて、実際に就業力を身につけさせるのかという経験はいっぱいしております。

本日は、皆さんのいろいろなご発表を聞いて、自分自身が勉強しながら、お役に立てるようなコメントをしたり、ご相談に応えたり

できるように、精一杯の努力をしていきたいと思えます。一緒に学ばせていただきたいと思えます。本日はよろしく願いいたします。

－（拍手）－

■説明「就業力育成支援事業を取り巻く動向等について」

○司会 次に、説明に移ります。

はじめは、「就業力育成支援事業を取り巻く動向等について」、文部科学省高等教育局専門教育課企画官の能見正様より、ご説明をお願いしたいと思います。

●能見 ただいまご紹介にあずかりました文部科学省高等教育局専門教育課の企画官の能見です。

本日は、近畿地域会議ということで、各大学の取組状況、問題点の共有、その課題解決に向けての議論を行うということで、京都産業大学さん主催で開催できましたことを、たいへん素晴らしく思っております。

また、京都産業大学さんには、主催者として、いろいろとご協力をいただき誠にありがとうございます。

それではまず私から、就業力育成支援事業を取り巻く動向等について、10分ほど、お話をさせて頂ければと思います。

（以下、パワーポイントを示しながら説明）

こちらは、大学生の就業力育成支援事業ということで、皆様よくご存じのとおりでございます。事業目的に書いておりますとおり、まさに今、この厳しい雇用情勢の中で、就業力育成を支援する事業を文部科学省としても立ちあげて

きたわけでございます。

事業概要をご覧いただくとわかるように、全国で180件を採択し実施されているところです。

助成額は、年間、1件当たり2000万円（※共同取組の場合は、2500万円程度以内/件）です。1件当たりの規模としては、それほど大きなものではないかもしれませんが、平成22年度にスタートし26年度までの5年間、この事業をしていくということで立ちあげております。



選定の観点。これも皆様よくご存じだと思います。ここに示した視点1、視点2、視点3に基づき、それぞれの大学の取組状況を踏まえて選定しています。詳細は、後で見ていただければと思います。

審査・評価の体制。本日は、事業評価委員の先生にもお越しいただいておりますが、全体で129人の先生方をお願いしました。申請が441件と、多くの大学からの申請があったなかで評価を頂きまして、最終的に180件が選定されております。審査にあたっては、大学の先生方、それから産業界の方、あるいはNPO等の方々にもお入り頂きました。申請数が非常に多かったこともあり、基本的には複数の先生方の書面審査をした結果を踏まえて選定しています。

平成22年9月に採択をした際、選定校へのメッセージとして、審査結果について、委員会が示した文書がございます。この中にあるように、この事業は5年間実施する予定で立ちあげているものではありませんが、これは決して、5年間無条件で事業を推進するというものではございません。5年間の事業のなかにおいて、毎年度の補助金の申請にあたってのチェックや、中間評価を実施することを予定しております。そういった評価や審査を行いながら、5年間続けて推進していくということです。

今後の予定として、事業開始2年経過後に「中間評価」、事業終了後に事後評価を実施予定です。この事業をとりまく状況にはかなり厳しいものがあります。この事業を引き続き継続し、さらに発展させるためには、事業そのものをしっかり取り組んでいくことが重要です。この事業を実施していただいている皆さん方の、各大学の取組の全体の底上げといたしますか、しっかりしたものを打ち出し、成果をアピールしていくことが最終的には事業全体としての評価、ある

いは予算にもつながっていくのではないかと考えています。特に、3年目に「中間評価」は重要です。事業の趣旨を踏まえながら、各大学が掲げた当初の目標の達成状況、あるいは進捗、そういったものを見ながら、さらにその後どのように推進していくべきかという判断が必要になってくるかと思っています。

先ほどちょっとお話しいただいた事業仕分け（第3弾）の結果について説明します。すでによくご存じのことと思いますので、詳細は省きます。事業自体としては、「国の事業として廃止」というかたちで一度は打ちだされました。評価者のコメントとして、いろいろなことをいわれているのですが、基本的には「各大学さんが本来取り組むべき話である」、あるいは「支援が効果にきちんとつながっていくのか」と。要するに「支出に見合った効果が本当に出るのか、よくわからないのではないか」といわれております。そういう点に対して、何か今後、打ち返していく必要があるのではないかと考えています。

次に、地域会議に対する期待ということで、簡単に書かせていただきました。基本的には、実施校間の連携構築・強化を通じて、情報共有・課題解決・実施成果の創出促進が図られることを、われわれは期待しています。

1つ目にまず、「関係者間の情報共有」が重要だろうと考えております。多くの大学さんがそれぞれ、自らいろいろな取組をされています。実際に進めていくなかで、困っていること、あるいはどういうふうにしていったらよいか悩んでいること、いろいろとあろうかと思えます。そういった点についてぜひ、課題の提起をしていただいて、認識の共有を図っていただくことが、必要なことかと思えます。

2つ目として、「取組内容の発展・高度化」です。問題点や課題として挙げられた点に対して、皆さん方で意見交換をしていただくなかで、優れた取組事例の紹介、解決に向けたアイデアの提案といったことができれば、取組自体の活性化、あるいは実施成果としてさらに優れたものの創出につながっていくと思います。

3つ目が「取組の自立化・持続化」です。自立した持続可能な取組とするための課題についても、ぜひ今後、考えていただければと思います。事業仕分けでも意見がございましたように、大学自らが取り組むことだという点は、ご指摘のとおりという面があるかと思えます。この事業がまさに大学自らが取り組むきっかけになっていくことが大切です。補助事業の期間が5年間に設定されているのは、未来永劫ずっと補助し続けるという前提ではなく、決められた期間に、大学自らが新しい取組を始め、それを根づかせていかなければいけないからです。そういうきっかけづくりとしての事業となっていくことが必要なのではないかと思えます。

次に、別の観点から事業執行状の留意点についてご説明します。担当からも

言われていることがあるので、スライドに入れております。どちらかという、細かい、経理的な話です。

実際、昨年度の使用実績等の報告、あるいは使用品に対する相談があったなかから、ありがちな点、間違いやすい点、問題になりやすい4つの点について説明します。

1つは、設備備品の購入について。必要不可欠かつ必要最低限というのは当然ですが、基本的にはこれは補助金の事業ということで、この事業のためだけに使うものを買ってくださいという趣旨です。

2つ目も基本的には同じですが、よくありがちなのが、年度末に駆け込みで買ってしまって、次年度の方までまとめて買うというのは、基本的には認めません、という点です。

3つ目、会議費の支出については、「本補助事業遂行上必要となる会議費は、補助事業者の規定等に従い、適切に執行する。(特に会議に係る飲食代は、外部者の参加する会議における必要最低限の飲食〈アルコールは対象外〉とし、シンポジウム等の一般参加者への提供は認められない)」としています。

最後の4つ目、外部への委託ですが、少し気になっている点があります。この事業の執行上必要な場合、業務の一部を外部委託することができます。実際、そのようにしておられる大学も非常に多いです。これは、事業の本質的な趣旨等も考えますと、大学が「主体的に」外部に委託することが重要だと思います。いわゆる丸投げと見られかねないようなものではなく、外部の力を活用することは場合によってはよいと思うのですが、そのときにも必ず大学が、どうかたちで何の業務を委託してやるのかというマネジメントをしっかりと頂きたい。投げっ放しではなく、その委託成果を学内にしっかりフィードバック、あるいは蓄積されるようにする。外部委託をされるのであれば、ぜひそういう点についてはしっかりご留意いただきたいと思います。

最後につけている資料は参考です。詳しくは割愛しますが、就職率の変遷を示したものです。つい最近、リクルートさんから就職率の状況が出ましたが、非常に厳しい状況が続いております。やはりしっかりと就業力の育成に向けて取り組んでいかなければいけないと思っております。

今回は、基本的には各大学さんが、主体的に討議、ご議論をいただければ非常に良いのかなと思っております。そういった意味で、われわれはサポートできる場所はさせていただければと思っております。

本日はよろしく願いいたします。

－ (拍手) －

○司会 ありがとうございます。

■説明「経済産業省の産学協働教育の取り組みについて」

○司会 それでは、次の説明に移ります。

「経済産業省の産学協働教育の取り組みについて」、経済産業省産業政策局産業人材政策室の石川紘次様に、お願いしたいと思います。

●石川 ただいまご紹介にあずかりました、経済産業省産業人材政策室の石川と申します。本日は、文部科学省、また京都産業大学にご無理を申しあげまして、本会議で弊省の取り組みについて説明させていただきたいと思ひまして、こちらにうかがいました。

後ほどご説明いたしますけれども、経済産業省では平成23年度事業におきまして、「産学協働教育による中小企業の魅力発信事業」というものを実施中でございます。われわれとしましては、こちらの就業力育成支援事業と関係が深い事業となりますので、こちらに来られております大学、文部科学省にご意見をいただきながら進めていきたいと思ひ、今回の会議に出席させていただきました。

(以下、パワーポイントを示しながら説明)



それでは、早速でございますけれども、事業についてご説明させていただきます。

まず、本プロジェクトの背景についてご説明します。現代の大学卒業生の有効求人倍率は全体では1倍を超えている一方で、大卒者の就職難が叫ばれています。この原因といたしまして、大企業と中小企業のあいだの有効求人倍率の格差があげられます。学生の多くは安定型企業志向、大企業志向になりがちですので、大企業に就職できなかった場合に、就職浪人になってしまう学生さんもおられるということです。これをなんとか目指すべき姿へ変えていく、つまりグローバル企業や未来創造型組織（中小・中堅・ベンチャー企業）などに必要な人材の確保を促していきたいと考えております。

本プロジェクトの目的をご紹介いたします。採用意欲の強い、有力な中堅・中小・ベンチャー企業は数多く存在しています。こうした企業は、新卒者など若手社員が欲しいにも関わらず、知名度が低かったり、学生にとっては未知の

世界であることから、有望な若手人材の確保ができない状況があるのではないかと考えております。

そこで、われわれは、学生の職業選択時の視野を拡大するとともに、大企業志向の学生のマインドセットを変革いたしまして、未来創造型組織で働くことや自ら起業する道を選ぶことを応援する、といったような取組を経済産業省として進めていきたいと考えております。

プロジェクト全体の体系図をご覧ください。大きくは2つに分かれております。まず下の部分。各地域に「全国で10件程度採択」とありますが、今回は12件ということで決定済みです（その後1件辞退しました）。各地にプロジェクトチームを設置いたしました。管理法人と大学、企業との連携を図るための三位一体となったチームを全国で組織しております。後ほど図でご紹介いたします。一方で、各地域で行なわれている事業について、インターネット、対話イベント、映像グランプリなどを駆使しながら、広報関係を中心に事業を行なっていると考えています。この2本の柱で事業を進めているところでございます。

次が地域プロジェクトチーム（PT）の体制図です。先ほど申しあげました管理法人は、全体のコーディネート、カリキュラムやレポート等のガイドラインの作成などを行なっております。また大学におかれましては、学生向けリレー講座やレポートプロジェクトの開講、また学生管理をしていただいております。そのリレー講座やレポートプロジェクトなどの講師は、中小企業の社長や社員の方々、どういう企業の方がいいというのを、経済団体等を通じてご紹介いただきまして、大学のカリキュラムのなかに入れさせていただこうということです。

今回は関西ということで、関西の地域プロジェクトチームの体制図を、例としてお示しします。帝国データバンクに管理法人になっていただきまして、大学は、京都産業大学はじめ5大学で、それぞれカリキュラムを組んでいただいているところです。実際の講義は秋学期、後期の開始となります。

ここで、経済産業省としての、これまでの政策対応と本プロジェクトの関係についてご説明致します。われわれで当初感じておりましたのが、成長企業と新卒者をつなぐマッチング機能がこれまで不在だったということです。そこで、平成22年度から、インターネットを活用した中小企業等と新卒者等のマッチング・サービスの提供、「ドリームマッチプロジェクト」を開始しております。ただ、こちらにつきましては、大学3年生の後期からということで、就職前段階のマッチングを高めるうえでも、大学早期（大学1～3年生前期）から成長企業をよく知ることは重要であると考えておまして、本プロジェクトを今年度より開始しているところでございます。

「ドリームマッチプロジェクト」の参考資料を付けておりますので、後ほど

ご覧いただければと思います。

本プロジェクトの全体像について具体的に説明します。地域のプロジェクトチームで行う「産学協働教育を通じた中小企業の魅力発信事業」とそれを戦略的に発信していく「広報事業」。この2つをわれわれは「地上戦」と「空中戦」と呼んでおりますけれども、こうした事業への取組を進めているところです。

地域プロジェクトチームは、全国に12カ所（その後1社辞退）ございます。北は東北から南は沖縄まであります。

実際のプログラムの内容について申し上げます。

類型1といたしまして、「未来創造応援隊による白熱教室」プロジェクト。リレー講義ということで、地域の中小企業の社長や社員の方々を大学の講義に招いていただきまして、働き方、生き方を中心に講義をいただくような内容です。

類型2といたしまして、「未来創造型組織 魅力発信レポート」プロジェクト。類型1では、大学の中に中小企業の社長を呼んできて、魅力発信をしていただくということでしたけれども、こちらでは学生がチームになって、実際に中小企業等、未来創造型組織の現場に行って、「魅力発信レポート」なるものを取材を通してまとめていただき、学生自身で中小企業等の魅力を発信するような取組を考えております。

類型3といたしまして、「課題解決実践（PBL）講座」プロジェクトがあります。中小企業のほうから「こういった課題があるんだ」と提示をいただきまして、学生ならではの視点で、課題分析、ヒアリングなどを行ないまして、解決案をプレゼンテーションし、振り返り、また今後へのつながりを考えるというものです。

類型4といたしまして、「若手社員と大学生のハイブリッド講座」プロジェクトです。若手社員にとっては自社での研修効果が高まるとともに、自らを振り返る機会ともなっており、自分自身、自社へのプライドなどを再認識し、モチベーションアップにつながるということで、学生と若手社員の協働プログラムの1つです。

本プロジェクト全体の目標といたしまして、対成長企業につきましては、成長企業で働くこと（もしくは自ら起業すること）の魅力を、大学の授業の中で発信する成長企業が増加すること。講座に登壇した企業数、学生のインターンを受け入れた企業数、新たに新卒採用を開始した企業数などを指標として測っていきたいと思います。

対学生につきましては、大学早期での職業観の醸成を進めるとともに、学生が自らの視点で企業を見る目を養うことにより、自分軸での仕事探しをできるようにすることを目指しております。講座への学生参加数、また学生の成長企業への志望度、魅力発信グランプリへのエントリー数を、指標案として示して

おります。

大学におかれましては、大学が地域経済界との協働関係を構築していただくとともに、学生の職業観を醸成する実践型教育を実施することによりまして、産学協働教育の本格的な展開を図っていきたくと思っております。指標案としては、経営者リレー講座等の講座設置数、単位化数、体系化したカリキュラムの整備数などを考えております。

本プロジェクトの目指す方向性について。この事業は3カ年計画で考えております。今年度（平成23年）は、プロジェクトチームをつくりまして、大学が参画した拠点を各地域に構築いたしまして、単位化の検討や実現に向けた課題抽出を行なってまいりたいと思っております。

平成24年度につきましては、さらに大学のなかで、教育プログラムを正規の科目として入れていただきたいと考えております。

さらに平成25年度につきましては、23年度、24年度で行なってきた事業の課題や成果をとりまとめまして、産業界からの評価システムを構築していきたくと思っております。

これらの事業によりまして、若年層の中小・中堅・ベンチャー企業への関心を高め、雇用促進を図っていきたくと考えております。

私どもの取組紹介は以上でございます。

大学の皆様、また文部科学省様と一緒に、連携をとりながら進めていかなないとできない事業となっておりますので、皆様からの忌憚ないご意見をいただきたいと考えております。ありがとうございました。

－（拍手）－

○司会 ありがとうございました。

■報告《奈良女子大学》「女性の生活様式を考慮したキャリア教育」

○司会 ここから、大学の取組報告に移りたいと思っております。

はじめに、奈良女子大学様から、「女性の生活様式を考慮したキャリア教育」。奈良女子大学理学部生物科学科教授の野口哲子様、並びに奈良女子大学理学部数学科教授の角田（つのだ）秀一郎様より、お願いいたします。

●野口 奈良女子大学の野口です。

本日は、本学のテーマ「女性の生活様式を考慮したキャリア教育」についてご紹介いたします。

まず、プログラムをよりご理解いただくために、大学の概要をご紹介します。それから、今回のプログラムはこれまでありました教養教育、専門教育、キャリア教育、そして職業ガイダンス、それらを統括いたしまして、キャリア教育

体制として再整備していくことを主な目的にしておりますので、従前のキャリア教育について、私から説明させていただきます。

私が今回、責任者になっておりますのは、この3月まで学生支援担当の副学長として、このプログラムに関わってまいったからです。その続きで本日は紹介させていただくというところです。

それから、事業そのものの概要につきましては、この事業を企画いたしまして、また実際に推進しております教育計画室長の角田教授からご報告いたします。

(以下、パワーポイントを示しながら説明)

まず、大学の概要です。奈良女子高等師範学校を前身といたしまして、今年102年目を迎えた、国立の女子大学です。皆さんもご存じのように、日本では国立の女子大学は、お茶の水大学と奈良女子大学の2校だけです。

学部は、文学部、理学部、生活環境学部。学生数が約2,100人。それから大学院は、前期課程・後期課程がありまして、院生の数が約630人です。そして教員が約200人、職員が90人。そういう小規模な大学です。附属といたしましては、附属幼稚園、附属小学校、附属中等教育学校をもっております。中等教育学校といいますのは、中学校と高校の6年一貫校です。ですから、奈良女子大学全体といたしましては、幼稚園にいる3歳児から、大学院後期課程の若くても27歳、この頃は社会人教育もありますので、その年齢は無量大にのぼっていくということで、かなり広い層の教育に携わっております。

奈良女子大学では、基本理念の1番目に「男女共同参画社会をリードする人材の育成」を掲げており、これまでに優れた女性人材を多く育成して社会に輩出してまいりました。ただ、国立女子大学になりましてからこれまで約40年間の間には、国立の女子大の存在意義を問うような世論が出た時期もありました。しかし平成11年に、「男女共同参画基本法」が制定されまして、私たち国立女子大学は、その使命と責任を改めて感じたところです。

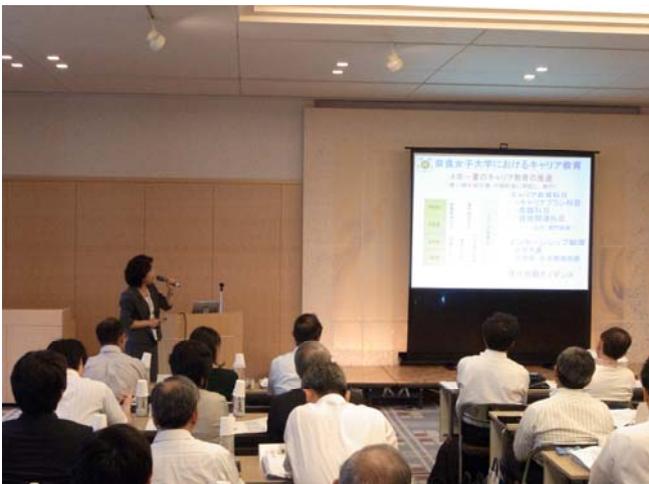
この基本法は制定されたのですが、実際の男女共同参画社会の推進状況はどうだったのでしょうか。人間らしい暮らしの達成状況を表わす「人間開発指数」というのがあります。この指数において日本は169カ国中11位と、世界的に見ても高いところにあります。ところが、女性の政治・経済活動・意思決定への参加状況を示す「ジェンダー・エンパワーメント指数」は、109カ国中57位です。先進国ではもっとも低い状況です。

平成15年には、内閣府の「男女共同参画基本計画」が出まして、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」と、こういうアクションプランが出ました。そこで私たち国立の女子大学はもっと頑張らなければいけないと思うと同時に、

このアクションプランを追い風にして、国立女子大学として発展していきたいと考えております。

奈良女子大学では、4年一貫のキャリア教育の推進というのを、第1期中期目標・中期計画に明記いたしまして、キャリア教育を、教養教育・専門教育と併置いたしまして、積極的に推進してまいりました。このキャリア教育の内容は、授業での「キャリア教育科目」を開講すること。それから「インターンシップ制度」を活用し、また「課外就職ガイダンス」を行なっております。これらのそれぞれにつきまして、簡単に紹介いたします。

キャリアプラン科目では、学生自身が職業観や就労観を培うということで、「現代社会と職業」という講義を開講しております。また、3学部の各学部が開講し、教員と卒業生が主となって、オムニバス形式で講義を進めていく「専門職論」があります。それから「キャリアデザイン・ゼミナール」があります。「キャリアデザイン・ゼミナール」には、スキル系、体験・実践系、現代・総合系がありまして、教員が自主的に協力して開講しております。ですから、だいたい平均は30科目以上開講されていますが、年度によって、どの系が多いとか、そのバランスは先生方の協力の度合いで決まってくるので、年度によって変わります。



また、奈良女子大学は、先ほども言いましたように、女子高等師範学校を前身としておりますので、その実績を活かしまして、また教職は男女差別があまりない、女性にとっては望ましい職の1つという理解で、教員養成に力を入れております。本学では、高等学校教諭から幼稚園教諭、さらに栄養教諭の教員免許資格を取ることがで

きます。教育実習も附属の学校や幼稚園で実施できる体制になっております。

それから、本学で取得できる資格について。受験資格を含むものをお示ししています。教諭（幼・小・中・高・栄養）、学校図書館司書教諭、学芸員については、全学の学生に共通している資格です。先ほどの教員以外に、学校図書館司書教諭、学芸員があります。それから、ここに挙げておりますが、おもに文学部で資格とか受験資格を得ることができるものには、認定心理士はじめ7つあります。栄養士はじめ4つの資格が生活環境学部の食物栄養で、テキスタイルアドバイザーと繊維製品品質管理士が衣環境学科で、一級建築士はじめ6つの資格が住環境学科で取れる資格です。

インターンシップ制度は、大学全体では主に奈良県のインターンシップ制度を活用しております。これは奈良商工会議所や奈良労働局などが協力して運営されています。奈良県には大学が13校ありますけれども、そこが参加している奈良県大学連合も協力いたしまして、インターンシップ制度を行なっております。

それから、課外就職ガイダンスですけれども、かなりたくさん開講しております。教員採用試験対策講座や公務員採用試験対策講座は、受講希望者が多いので、充実しております。私からは以上です。

これから具体的な取組を紹介いたします。

●角田 それでは、具体的な取組内容を説明いたします。

その前に、この3月に、この会と同じような会として、奈良佐保短期大学主催で、奈良県の選定5校で合同フォーラムを行ないました。そのとき、5校の発表を聞いておりました、私立大学さん等、他の大学は本当にしっかり取り組まれているなと思いました。国立の女子大学で、小規模な大学ですけれども、その大学がどういう取組をしているかということ聞いていただけたらと思います。

出発点としては、本学では各種GP（就業力関連）を最近、実施しています。学部のGPと大学院GPがあります。大学院GPが、イニシアティブ、大学院GPと呼ばれるものを平成17年ぐらいから、いくつかとっています。学部GP（地域連携と人材育成）のほうを発展させて、大学院GP（高度専門職業人の育成）のほうを応用するというかたちで、今回の就業力GPを考えました。

まず、育成する人材として考えたのが、最近、知識基盤社会ということでのいろいろな新しいニーズが出てきますので、それに対応できる人材を育成しよう、ということです。とくに本学は女子大ですので、女性のライフスタイルを考慮した人材育成を目指します。

次に、英語コミュニケーション能力を持つ人材。これは大学院GPでずいぶん精力的にやりましたので、それを応用するかたちです。学部学生にも必要と思われるので、英語コミュニケーション能力を育成することを考えています。

それから、学部GPの発展で、サイエンスコーディネータ、コンテンツクリエータ、地域に貢献できる人材の育成をしていきます。「地域に貢献できる人材」について、2、3日前にNHKで、本学の学生がコンビニとタイアップしておにぎりを作るのが放送されましたけれども、そんな活動もしております。

取組の目的を簡単に申しあげます。1番目。学生が教養教育、専門教育とキャリア教育の位置付け・関連性を常に意識しながら学修できる体制を構築する。2番目としては、これは女子大ということで、学生が女性のライフスタイルを

含めた生涯のキャリアパスをイメージできるよう支援する。3番目。ここが重要ですが、教育課程内外のキャリア教育を体系化する。このようなことを取組の目的として考えています。

その実行するための組織ですけれども、教育・学生支援担当の副学長がおりまして、右側に学部、学科、室があるのですけれども、室というのは、教員と職員が対等の立場で参加する委員会とお考えください。それを統括するところで「教育・学生支援統括室」が副学長の下にありまして、その傘下に、今回の就業力GPの関係で、「統合キャリア教育改革チーム」をつくりました。リーダーは先ほどの野口です。それから、文・理・生環からそれぞれ、評議員1人とプラス2人、合計3人ずつ参加しております。それから、就職支援担当が1人。それから事務職員2人。こういう構成になっております。

これが、統合キャリア教育と呼んでいるものの全体図です。野口の話にありましたように、専門教育・教養教育と、キャリア教育という教育課程内の3本柱、それに教育課程外の就職支援講座というものをに入れております。その全体を「女性のキャリアパス形成支援」ということで、先ほどの「専門職論」「キャリアデザイン・ゼミナール」などで、「出産、育児、介護という女性にとくに考慮すべき要因を考慮する」ことを横軸として通しております。目的としては、知識社会のリーダーとなる人材育成ということです。とくに教育課程内外、卒業要件内外というものには、それぞれプラスマイナスがありますので、それを活かすような、そのままにおいて、ただし就業力育成という考え方で統一していく、そういうふうに考えています。

これが教育内容からみた概念図です。3本柱のキャリア教育、教養教育、専門教育がありまして、それらが交わるかたちで「職業と社会」などのキャリア専門教育科目、積極開放科目などがあります。真ん中には「大学生活入門」を配置しています。そして、サイエンスコーディネータ、教員、地域に貢献する人材などを育成しようということです。

実際の就業力GPについて、PDCAに合わせて、簡単に説明させていただきます。

まず、計画の部分では、3本柱〔専門・教養・キャリア教育〕と課外支援を統合した「統合キャリア教育」。たとえば初年次導入教育科目にキャリアガイダンスを組み込んだり、教養科目、専門科目、キャリア科目の横断的履修モデルを作成したりしています。要するに学生に入学時から、卒業後を意識した教育をしようという考え方です。3番目は少し具体的ですけれども、キャリア形成を目指すために、実践的な英語科目を新設する計画です。これらは大学院の各種GPの成果を応用したものです。学生が企画運営するサイエンスオープンラボについては、ビデオをお見せしたかったのですが、時間がないので説明は割

愛します。このように、いろいろなものを計画1として考えています。

計画2は、学生と直接ふれるものではないのですが、先ほどの教育・学生支援統括室の機能強化を考えました。

それから、計画の3番目がインターンシップの構築。先ほど奈良県のインターンシップ制度のことを野口からお話ししましたが、学部独自でもインターンシップを実施しておりまして、こちらを拡充しようということです。

計画4は予算の関係ですが、実学的キャリア専門教育科目のために、教育環境・機器の整備を行なう計画です。

次に、実施について。PDCAのDです。まず準備としては、先ほど言いました、奈良県の就業力GP選定校によるフォーラムを共催いたしました。そのときに、やはり本学はどうも後れているようで、もっとWebを積極的に活用しなければならないなと感じました。皆さんにとっては当たり前の話かもしれませんが。

それから、お茶の水女子大学も同様に選定校になっています。3月に、向こうの担当者と情報交換をいたしまして、成果が1つあります。それについては、後で述べさせていただきます。

先ほどの計画に従いまして、教養科目、専門科目、キャリア教育科目の横断的履修モデルを履修ガイドに掲載いたしました。各授業科目が卒業後のためにどういう位置付けにあるかというのをシラバスにも書く、つまり学士力との関係を記入することで、科目の意義を学生に意識させるというふうにしました。

その次が、英語ですね。キャリア専門教育科目として、実務経験をもつ講師による実学的英語科目を6科目新規開講しました。当初、3科目の予定だったのですが、ニーズが多いということで6科目になりました。

それから、これが先ほどの大学院GPを含めたものを応用したものです。サイエンスコーディネータ、コンテンツクリエイタの養成を図る。

それから、先ほどの教育・学生支援統括室の機能強化ということで、社会連携センター長をインターンシップとの関係で室員にするということ。それから評価するための評議員の1/3を室員として入れて、機能強化を図りました。

それから、3番目はまだ実施していないのですが、従来の学部のインターンシップを拡充いたします。

それから4番目については、先ほどお話しした、AV機器等の教育環境の整備です。

1つだけ、「キャリアデザイン・ゼミナール」をこんな感じで開講しているという紹介をします。ちょっと注目していただきたいのが、これは卒業要件外なので、こういう機動性がもてるのですが、さっそく体験・実践系として、「震災支援の企画と実践」という科目を新設しています。

それから、評価、チェックについて。これはまだ学生アンケートを実施しておりませんので、ちょっと限定的なのですけれども、少なくとも実学的英語科目は、履修制限するほど多くの希望者を集めました。それからキャリアアドバイザーについて、昨年度まで問題がないとは言えなかったもので、少し指導をいたしまして、人も2倍にして、時間数でいうと3倍に増やしまして、就職支援を強化しました。そういうことは、学生個人からの聞き取りでは「評価している」という声が多いと聞いております。

それから課題（改善点）について。1番目は、今年だと思いますが、「キャリア教育」関係の答申が出まして、本学としてもキャリア教育科目というのを見直す必要があると思っております。要するに、職業教育というものを、従来のキャリア教育との関係でどのように考えるかということです。いまのところは、より実践的な教育を実施することかなというくらいで、まだ少し課題として残っております。



2番目の課題としては、「学士力」と「就業力」の関係をどうするかということです。本学では「就業力カルテ」を活用する予定です。学生に対しては、シラバスに学士力との対応を載せていますけれども、それと就業力、キャリア教育との関係をどういうふうにするかということです。これはじつは、本当のことを言ってしまうと、要するに教員の意識改革が必要で、教員はまだ社会の変化に対応できていないという、そういう感じなのですけれども。それができたとして、学生たちに、3本柱の専門教育、教養教育、キャリア教育というのを、どういうふうに関係を位置づけるかというのが課題かと思えます。

3番目には、教育課程内活動と教育課程外活動の連携。例として、1つお示しします。「異文化理解と国際協力」は本学の教養教育科目の平成23年度新設科目です。これを、お茶の水女子大学グローバル協力センターの活動とリンクさせて、活動を展開してみようかなという話が出ています。

最後の4番目の課題が、大学の役割ーキャリア教育の今後ということです。「小中高キャリア教育の手引」には、「キャリア発達とは、自己の知的、身体的、情緒的、社会的な特徴を一人一人の生き方として統合していく過程である」と載っています。これは当然、ほとんど大学にも適用できると思います。ただ、大学はそのまま、ほとんど社会に出していく立場ですので、この知識基盤社会

に対応できる人材を養成するためには、始めに大学自体が知識基盤社会に対応しなければいけないのですけれども、なかなか大学というのは動きが鈍くて、対応できていないのが現状かと思えます。以上です。

－（拍手）－

○司会 ありがとうございます。

■報告《京都産業大学》「専門教育と協働したコーオプ教育の全学展開」

○司会 続きまして、京都産業大学から「専門教育と協働したコーオプ教育の全学展開」。京都産業大学経営学部准教授・キャリア教育研究開発センター運営委員の松高政（まつたか まさし）より報告をいたします。

●松高 京都産業大学の松高政と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。後半の討議の時間の都合もございまして、少し時間が押しておりますので、スピードアップしてご説明させていただきたいと思ひます。ご了承ください。

（以下、パワーポイントを示しながら説明）

まず、本学の概要。本学は1965年に開学いたしまして、現在、9学部。全学生で13,000人弱です。学部構成としましては、文理の総合大学で1拠点にございます。そのような大学で取り組んでいます。

本学が本事業に採択されましたテーマは「専門教育と協働したコーオプ教育の全学展開」ということです。7つの取組で実施をしております。

まず、本事業の学内での位置づけについて。これまでもGPがあったと思うのですが、何か大学から離れて、一点豪華主義でボーンとやるようなことではなくて、きちんと建学の精神を具現化しようということなんです。

本学の建学の精神としては、創立者の荒木俊馬先生が、「将来の社会を担って立つ人材の育成にある」ということを掲げております。建学の精神というのはどうしても抽象的になると思うのですが、この建学の精神をどういうふうにして実現していくのか。そこを具現化しないと私学である意味がないと思ひます。私学である以上はやはり、建学の精神をいかに実現するかが重要です。そのために、学士課程教育のなかにきちんと位置づけて、そして学生を育てていこうということなんです。

本学は産業大学です。「産業」というのは、「むすびわざ」。「むすぶ」「つなげる」という意味がございまして。ですので、建学の精神をいかに就業力事業につなげていくのか。そして、大学教育と産業をどのようにしてつなげていくか。まさにそこがコーオプ教育ということなのですが、むすびながら、いろいろなところとつながりながら、学生を育てていく。そのような位置づけで取り組んでおります。

就業力に採択される前から、すでにキャリア教育については、かなり取組を進めておりました。平成 22 年度、昨年度で、科目としては 19 科目ございました。受講生としては、約 3,000 人の学生が毎年、受講しています。これらの科目についても、いわゆる外注するのではなくて、ほぼ 99%、内部の専任の教諭が担当しております。おそらくここが本学のもっとも大きな特徴だと思うのですが、このような教育形態を実現している背景には、キャリア教育を、キャリアセンターではなくて、教学の部分に位置づけているということがあります。本学でキャリア教育を担当しているのは、キャリア教育研究開発センターですが、この部署と、就職支援をしている進路センターというのが別にございます。本日は、われわれのスタッフに進路センターのスタッフは来ておりません。当然、いま 4 年生は就職活動のまっただなかですので、進路センターのスタッフは全員、学内におります。本日、来ておりますのは「キャリア教育研究開発センター」のスタッフです。そもそも教務部がインターンシップをきちんと教育課程の中に位置づけて、そこから発展的にできあがった組織がキャリア教育研究開発センターになっております。

ですので、本学のキャリア形成支援科目は、語学教育科目、体育教育科目、人間科学教育科目（昔でいう一般教養）と共に、共通教育科目の 4 つ柱の 1 つとして位置づけられています。



このように、就業力がいわれる前から実施をしておりまして、この事業を受けて、さらにそれを発展的にしていこうということが、本学の取組になっております。

今回の会議の趣旨は、本学ではこんなことをしていますよということではなくて、やはり取り組んでいくなかで、こういう課題がある、こういう見方があるということ、ぜひ皆様方と共有して、お互いにアイデアをいただきたいということで、何に取り組んでいるかは少し端折らせていただきます。取組の詳細については、お手元のパンフレットや、本学のホームページを見ていただきたいと思います。ここでは、どちらかというと課題を中心にお話をさせていただきますと思います。

本学のテーマは「専門教育と協働したコーオプ教育の全学展開」です。このテーマを考えるときに、「専門教育と協働する」ということは外せませんでした。

しかし、専門教育とどこでリンクさせるか、どこで協働させるかを考えると、日々の専門科目の学部の1つ1つの授業とリンクさせることは不可能だと思います。ですから、ゼミ、あるいは研究室、その部分とリンクをさせようということです。ここで「専門教育と協働」というのは、ゼミ、研究室の単位で協働しようということです。取組1としては、「ゼミ等を活性化・活用した就業力の育成」ということです。

これも就業力に採択していただく、あるいは申請するためにわざわざつくったことではなくて、本学のグラウンドデザイン、いわゆる中・長期計画のなかに、そもそも入っておりました。ゼミを活性化しよう、もっと活用しなければいけない、と。それを具現化するために、就業力のなかでしっかり取り組んでいきましょう。そういう位置づけです。

端的にいうと、ゼミにも、文系・理系、いろいろなゼミがあります。あまり大きな声では言えないかもしれませんが、ブラックボックス化しているところがあると思うんですね。ですから、まずそこをオープンにしましょう、と。それは決してネガティブな、チェックをするということではなくて、いったいそれぞれのゼミで何が行なわれているのか、と。おそらくいい事例もたくさんあると思うのです。そういう事例を、1つのゼミにとどめておくのではなくて、全学的に共有して、全体の教育力の向上につなげていきましょう。そういう趣旨でございます。

そのために、まず何をしなくてはいけないか。それぞれのゼミ、研究室で何が行なわれているのかを把握することです。ここまで話すと、「何をチェックするのか」とか、そういう反発が教員からあると思います。その課題に対してはやはり、いきなりドンということではなくて、段階的にきちんと理解をしていただく。決してネガティブではなくて、プラスのいい事例をいただきたい、それを全学的に広げていきましょう、と。結局それは、個々の先生たちも、学生にとってはいいいことをしたいと思っていると思うんですね。いいゼミを展開したいと思っていると思います。ですからそれは、先生方にとってもプラスになるんですよ、そういう位置づけをもって、これからやっていこうと思っ

たので、ちょっとお見せする時間がないのですが、文書での調査がいいのか、あるいは1つ1つ聞いていったほうがいいのか、そういうような方法論、あるいはアンケートをとる場合の一言一句、どういう表現を使ったら先生方にご理解いただけるのか、そういうところを工夫しております。

取組の2番目といたしまして、専門教育と協働した「コーオプ教育」の全学展開。このコーオプ教育というのは、やはり産学の連携ですので、「就業体験型の実践的科目群の新展開」を図ります。

就業体験を取り入れた実践的な科目群をさらに充実させていこうということで、3つの科目を新規で立ちあげ、1つの科目を発展的にしていきました。

これの一番の大きな課題は何か。産学の協働においては、単に学生をインターンシップで送り出すとか、何か課題をもらうだけではなくて、そもそも企業と一緒に、大学と企業が対等の立場で、どうしたら一緒に人材を育てることができるのだろうか、そのためにはどういうプログラムをつくるのがいいのだろうか、と考えるようなことが大切です。単に学生を派遣して、「じゃあ、2週間頑張ってきてね」ということではなくて、きちんとがっぷり四つに組んでやりましょうということなんです。そうすると、本気でそこまでやってくれる企業を見つけるのが大変です。趣旨はご理解いただける。総論賛成なんですけれども、「じゃあお願いします」ということになるとうまくいかない。個人レベルでは、たいがい話は盛りあがる。たとえば、人事部長や総務部長と話して「それ、いいな。やりましょう」と。会社に持ち帰っていくと、「会社としてはなかなかむずかしい」と。会社としての決裁になると、ちょっと時間がかかったりして、そこの部分がむずかしい。悩んでいるところです。

ただ、企業のほうも、いまのままじゃいけないということは十分に認識していますので、そのためにどのようにしていったらいいのか、というところです。

それともう1つ、誰が担当するのか。そのような非常に手間暇のかかるプログラムなのですけれども、誰が担当するのかということになる。

海外でみると、コーオプ教育というのは、先進諸外国では、私の知る限り、日本以外の国では非常に進んでいると思います。そういうところでは、専門人材がいます。アメリカの場合ですと「コーオプ・ファカルティ」、カナダの場合ですと「コーオプ・スタッフ」。いろいろな、日本の大学にはないような名称の専門スタッフがいるのですけれども、やはりそういう人材を育てていかないとむずかしい。

そのために、取組3として、「『コーオプ・スタッフ』を育成していく」という部分も、この事業でやっていきたいと思っています。

これは、日本にそもそもいない人材ですので、海外に事例を求めるしかございません。今年2月に、カナダのブリティッシュコロンビア州にありますブリティッシュコロンビア大学とビクトリア大学に行きました。それこそスーツケースが一杯になるほどのマニュアルを収集してきました。工学部のスタッフの育成のためのマニュアルファイルがあって、それが10学部ぐらいある。とても全部は持って帰って来られなかったのですけれども、非常に完成度が高い。しかも、コーオプ教育の認証団体があって、そこでどのような基準をクリアしているとコーオプ教育として認定できます、そういう研修を受けているとスタッフを認定させますというような、質の基準ができています。ですか

ら、そういうことをぜひ学んで、取り入れていきたいと思います。

来週、閉会の挨拶をいたします副学長と5人の教員で「コーオペ教育世界大会」に行きます。来週月曜日から1週間（6月13～17日）、アメリカのフィラデルフィアで開催されます。そこに出席して、また先進の事例を学んで帰ってこようと思っています。

取組の4つ目として「『PBL科目』の洗練・拡大」です。コーオペ教育、産学連携の代表的な科目としていま、本学には「PBL型科目」がございます。これについては、経済産業省から平成21、22年度と2年連続で、強化事業として採択をいただいています。毎年、グランプリというのがございまして、昨年は会長特別賞、その前は準グランプリを受賞しました。その前の年には賞はなかったわけですがけれども、関西代表として全国大会に出場いたしました。PBLを活用した経済産業省さんの進めておられます「社会人基礎力」、その部分は本学として非常に熱心に取り組んでまいりました。ある程度のノウハウも確立してきましたので、そこをさらに洗練していきます。教育効果が非常に高いので、現在、150人ほどの受講生なのですが、これを5年後には900人の受講体制にしようと思っております。



そのためには、やはりスタッフとプログラムのシステム化、そこをどのようにしていって900人の受講体制にしていくのか。もう一つ、外してはいけないのは、じゃあそのプログラムを受けた学生の効果測定をどうするのか。ここは、本年度からパイロット的に少し始

めております。

取組の5番目は「『産学協働人材育成ネットワーク』の展開」です。このコーオペ教育、産学連携は、本学だけで頑張っても、企業はなかなか動いてもらえません。ですから、やはり大学が東になって企業に向かっていかないと、企業はなかなか乗ってきてくれないということを、本当に痛感いたしました。

そのためには、産学が協働して、本気でやろうとしている大学が東になって、そして問題意識の高い企業と議論をして、日本に合ったコーオペ教育のスタイルがあると思いますから、そういうものを確立していきながら、水平展開、全国展開に移行していくための組織をつくっていかうと考えております。

この課題は、じゃあそういう大学、企業をどうやって見つけるのかということ。これもたとえば、ノウハウだけ欲しいとか、あるいはフリーライド

しよう、と。そういうことになりますと、やろうとしている大学のモチベーションが下がりますし、企業からも、やはり大学は本気じゃないなと思われてしまいます。それで、本気でやろうとしている大学と共に推進したい。9月以降、東京でもフォーラムをやっていこうと思うのですが、そういう機会を通じてやっていきたいと思えます。

最後の取組6は「全学展開」について。全学にどういうふうにして展開していくのか。「キャリア形成支援科目の受講生拡大」ということです。

本学は、学生数約13,000人の大学ですので、100人、200人しか受けていなかったら、それは全学とはいえません。ある程度の人数が受講することが、全学的に展開するという必要の条件だと思います。現在、3,000人が受けていますが、この5年間で、倍の6,000人を受講させる体制をつくっていきたく思います。とくに1年生の初年次科目というのが非常に盛んですけれども、本学では「ノートテイキング」とか、いわゆる初年次教育といわれているコンテンツではなくて、やはり就業力、キャリアということを見据えての初年次をしっかりとやっていこう、と。今年度からその科目を10クラス開設いたしました。すべて10人の専任の教員でやっております。5年後には、1,800人、入学者の半数以上にその科目を受けてもらって、段階的に実践的な科目も受けてもらって、できるだけ多くの学生に受けてもらうような仕組みを構築したいと思えます。

課題は、運営上の問題なのですけれども、教室をどうするかということ。いま、ただでさえ満杯で、教室はあるのですけれども、150人収容できる教室に130人入ると、グループワークが全然できない。講義形式ではなくて、アクティブ・ラーニングでやるのですけれども、学生を動かすだけでもひと苦労です。教室をどんどん新設してもらえれば助かるのですが、ご承知のように本事業は不動産費が使えませんので、限られたなかでどうしていくのかが、本当に悩みのタネでございます。

もう1つ、「全学展開」として「全専任教員の参画体制の構築」が取組の7番目です。全専任教員に関わっていただきたいということ。です。

これは、就職指導をしてほしいとか、エントリーシートを見てほしいということではありません。やはり学生をきちんと卒業後、社会に送り出すことは、当たり前の大学の使命です。そのために、まったくそこに関わらないということはありません。その関わり方にはいろいろあると思いますけれども、少なくとも全教員がなんらかのかたちで学生の進路、あるいは社会的自立、職業的自立につながるような関わりをもっていただきたい。そういうことです。

最後ですけれども、「全学展開」。こういうプログラムをどのようなかたちで

運営しているのか。4つの大きな柱があります。まず、「①学長をリーダーとした全学的な組織体制」。そして実行はどうするのかというと、6つのプロジェクトチームを発足しまして、そこでそれぞれの項目についてきちんと取り組んでもらう（「②全学的な6プロジェクトチームによる実行体制」）。それに対する評価（「③外部・担当者・学生による多面的評価体制」）。そして実際に実務の運営をするために就業力育成支援室というものを立ちあげました（「④就業力育成支援室による運営体制」）。

まず、学長をリーダーとした全学的な組織体制ですけれども、これは主担当は「キャリア教育研究開発センター」というところなのですが、そこだけではなくて、学長室、教学センター、教育支援を担当しています部署ですとか、そういう関連部署との連携を密にしまして、そのトップマネジメントを学長にいただいているということです。

その実行体制としては、6つのプロジェクトチームをつくっております。第1部会から第6部会。先ほどお話ししました7つの取組に1対1の対応はしておりませんが、それぞれの取組について部会リーダーをつくってもらって、メンバーに入ってもらって、進捗状況をお互いに共有して、確実にこの取組を実行していくという体制をとっております。

評価ですけれども、評価委員会は、まず外部と学生の評価委員会。それと担当者の評価委員会という3つの評価委員会を立ちあげています。とくに学生評価委員会というのは、いわゆる満足度的な、「この授業はよかったですか」ということではなくて、「そもそも大学として就業力について、こういうことをしようとしているんだけど、その意図が伝わっているのか」ということです。就業力ってそもそも学生はわからないわけですね。われわれがやろうとすることが、学生にどれだけ理解されているのかということです。メッセージの発し方が正しいのだろうか、学生にきちんと届いているのだろうか。そういうことを学生にきちんと聞いて、独りよがりにならないようにする。そして、担当者評価委員会。非常に多くの教員でやっていますので、主となるメンバーが集まって、それぞれ自己評価をしていく。それを、外部評価委員会にかけて、外部からみていただく。そういうスキームになっております。

課題なのですけれども、ここまではまだまだ教職員の理解度に温度差があります。そこをどうしていくか。

それと、お恥ずかしいのですが、本学ではいま、「3つのポリシー」というものをつくっております。つまり、学士課程教育の中にどのようにしてこの授業を入れていくのかは非常に大事なことです。そのポリシーをつくっていく過程のなかで、いま取り組んでいるものをどのように位置づけていくのかという作業もしています。これも「言うは易し」ですが、非常にむずかしい課題で

す。以上です。

どうもありがとうございました。

－（拍手）－

○司会 どうもありがとうございました。

このあと休憩に入りまして、分科会に分かれます。

1点だけ、皆様方にお願いがございます。今回の会議の様子を、最終的には報告書にまとめる予定です。そのために、本日の会議の様子を記録させていただいております。後ほどの分科会でも、われわれスタッフが記録あるいは録音をさせていただきます。ご了承のほど、よろしくお願い申し上げます。

報告書作成にあたっては、内容の確認を皆様にお願いですと思いますので、ご協力をよろしくお願いしたいと思います。

時間が全般的に少し遅れ気味です。B会場の方は、大学名の札をお持ちになって、隣の第1会議室に移動をお願いします。

－（休憩）－

以 上