

# 就業力育成支援事業 近畿地域会議

～課題討議・情報共有～

〈分科会A〉

日 時：2011年6月8日（水）14：30～17：05

会 場：キャンパスプラザ京都 2階 ホール

## ■報告《参加大学から各校約5分》

○司会（能見） 私のほうで進行を担当させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

進め方ですけれども、まず各大学から、取組状況について約5分説明をいただきます。その後、課題討議ということで約50分予定しています。課題討議については、事前提出資料にあった討議希望事項の状況をまず私の方から説明します。次に、どの論点を取り上げ討議するか決めたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、早速ですが、各大学から取組状況報告をお願いします。順番は目次にご覧のように、和歌山大学さんから順に5分程度で説明をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

□和歌山大学／「学生の人生の支援と自立・自律プロジェクト」

●和歌山大学（小畑） 和歌山大学の小畑です。

資料を参考にかいつまんで報告をさせていただきます。そのカラーパンフレットを見られますと、和歌山大学の就業力支援GPは「総花的」との印象を持たれたかと思います。他の大学の特色あるテーマを見たときには、よく採択されたかと最初は思ったくらいでした。ただ、この就業力GPが学生の教育と学修、そして一人ひとりの学生に対する相談・指導の両面をもっていると感じて、このような総合的な取組み立てにしたわけです。

それからこの分野に関して言えば国立大学には、かなり“遅れた状況”があります。これをどのように改善するかが課題です。その点で、就業力GPの事業に取り組むことが、これまでの体質・意識を変えていくきっかけになるし、難しい問題ではありますが、相応の改善・改革はできるのではないかと考えています。

先ほどの京都産業大学の報告のようなパワフルな展開ではありませんが、初年次からの体系的なキャリア教育科目の構築に着手しています。1年次の科目として「大学を考える」があります。この科目は、1年生を中心に全学部の学生

が受講しています。480名が受講登録しています。この大講義をG P資金による任用で来ていただきました先生と複数で担当しています。その400名を超える学生を対象に、学生数が多いので部分的ではありますがけれども、ワークショップを採り入れた授業を展開しています。

そして2年次、これまでは観光学部だけですが「観光人材育成論」を後期に開講しています。来年度は、他学部にも拡げることを検討しています。そして、これを3年次のキャリア科目「キャリア・デザイン」につなげます。この科目は経済学部が先行的に開講し、今年からは観光学部も前期2単位・後期2単位の計4単位の通年科目として開講します。

次に、『学び』のデザイン・シートを紹介します。初年次教育の基礎演習の早い時期にこれを書く、そして、それぞれの学生が描いたデザインを基礎演習で発表する、他の学生がそれを評価する。そのような“かたち”で進めています。基礎演習は90分ですから、2回ぐらいかかってしまいますけれども、「学びのデザイン」を描き、そして振り返る、さらにそれを2年次、3年次へ、もっていきたいと思っております。

この「学びのデザイン・シート」は2年前から経済学部が始めたものです。昨年からは観光学部も実施しています。そして、この春からG P資金を活用させていただきましてWeb化しました。「学びのデザイン・システム」です。これを全学に広げていこうと検討していますが、システム工学部も参画をすることになりました。教育学部の教職を目指す学生については、この「学びのデザイン・シート」とは異なりますが、ある意味でもっと綿密なシートがあります。教職志望の学生については、そのシステムを進めていただきながら、教職以外を志望する学生については経済学部や観光学部の指向と似ていますので、それらの学生を含めた全学的なシステムを創っていきたくて計画しております。

一方、一人ひとりの学生に届く地方国立大学ならではの学生の相談・指導と支援の“しくみ”を創ると言うことで、キャリアサポートの体制を順次、強化・確立していただいております。キャリア教育と学生サポートを担当する特任教員をこのG P資金で任用することができました。また、全学と各学部の「キャリア・オフィス」を規定も制定して、体制整備を進めています。

国立大学初の観光学部の第一期生がこの3月に卒業しました。民間企業希望者の就職100%、大学院進学と公務員就職を合わせて、一応、全員の進路保障、出口保障を図ることができました。これは、学部の「教職協働」の取組の成果であるわけですが、キャリアサポートの独自体制をきちんと確立させたことによるものだと考えています。インターンシップへの参加を原則全員とするとともに、それに先立つ3年次前期にキャリア意識を喚起する全員面接を実施しました。そして“就活”の本番が始まる3年生の年明け1月にキャリア・サポー

ト担当教員による全員面接を実施し、各学生の具体的な進路希望を掌握しました。もちろんゼミの先生にも状況はつかんでいただくようお願いしています。しかし、「ゼミの先生の指導」だけを頼りにしていると、機敏な対応、個別の指導・支援に課題が残ります。熱心な先生、そうではない先生、色々おられます。やはり、独自の体制を確立して、学生を1人残らず把握する体制創りが必要ではないかと考えます。

## □京都府立大学／「地域社会と関わる人間を育てるキャリア教育」

### ～体系的な実用教育で築くキャリアデザイン～

○司会 それでは、続きまして京都府立大学さん、お願いします。

●京都府立大学（辻田） 京都府立大学の辻田と申します。よろしくお願いたします。資料は9ページから11ページになります。この資料に基づいて報告させていただきます。

まず、事業の概要について。本学は、公立大学法人ということもございまして、「地域社会と関わる人間を育てるキャリア教育」ということで、取り組ませていただいております。

資料にあるとおりですが、とくに3番目の「キャリア育成プログラムの展開」ということで、これについては、キャリア教育科目の実施、就職を見据えた実用的なキャリア支援を目指しております。

4番の「インターンシップの充実」、あるいは就職関係の就職フォーラムも設置しておりますけれども、就職関係のガイダンスの充実を図っております。

成果について。ここで大々的に発表できるような成果はあまりございませんけれども、とりあえず「キャリア育成ガイダンス」というものについては、前期のガイダンス、オリエンテーションのなかで、全学年の全員に対して実施いたしました。

また、「キャリアサポートセンター」を遅ればせながらといいますか、いまさらというところなのですけれども、設立しました。キャリア教育についても、あるいは就職関係についても、インターンシップについても、とにかく「キャリア」というキーワードについては、学生の目から見たら「キャリアサポートセンター」に来れば、必ず対応できるという、そういう体制を整えました。

ちなみに昨年までですと、就職相談室という、誰もいないところに資料だけがある部屋があって、そこに学生が来て、何かを見て、誰かに相談しようと思えば、学生支援担当のところへ行って、改めてそこで相談するという体制でした。いまはそれが、「キャリアサポートセンター」に行けば、資料もあるし、人がいる。そういうことになりました。

キャリア教育科目については、1回生に対して、後期からの開講になってお

ります。いま、その準備を進めているところであります。

また、キャリアポートフォリオ。これはWebシステムを遅ればせながら導入することになっておりますけれども、その準備をしているところです。

先ほどの全体会議で、今日はどちらかというとも成果よりも課題についてお話ししなさいという、京都産業大学の松高先生からのお話もございましたけれども、課題について申しあげますと、キャリアポートフォリオシステムの運用管理をしていく人間、キーマンになる人間というものを、どういうふうに育成していくかという点で、やはり教員側にも事務局側にも問題があつて、そういうことがいま大きな課題になっています。

課題で一番大きなものは、補助金をいただいておいて「カネがない」というのも変ですが、実は予算が非常に乏しいなかで、アイデアを出しながらやっていることです。そのなかでも、なげなしの予算をはたいて、キャリアポートフォリオシステムを導入する限りは、必ず立ちあげて、うまく運用していく、あるいは学生の利用率を高めることが大切です。私、先月まで実は北陸のほうにおりまして、今月から着任しました。北陸地方のキャリアポートフォリオシステムの例を挙げると、Webを使ったシステムの導入をされている富山県立大学では、必ず授業の単位認定にポートフォリオシステムを使ったレポートの提出を強制づけているということで、利用率がどんどん高まったということでした。うちでは、そのように使ってもらえるようにしながら利用していくといったことも考えておりますので、うまく運用していくことを最大の課題と考えております。

以上で、私の説明を終わらせていただきます。

#### □大阪市立大学／「OCUキャリア・デザイン・システムの構築」

○司会 それでは、大阪市立大学さん、お願いします。

●大阪市立大学（岩川） 大阪市立大学で、学生支援課の就職担当の業務に携わっております岩川と申します。よろしくお願いします。

私どもの取組は資料にあるとおりですが、簡単に説明させていただきます。

「OCUキャリア・デザイン・システムの構築」ということで取組を進めています。OCUは「Osaka City University」です。

簡単に言いますと、いま、システムをつくっています。そのシステムには、2つのデータベースがあります。まずは企業のデータベース。もちろん一般的にインターネットのなかでも流れている企業情報のみならず、私どもの就職担当のほうで各企業さんとのやりとりのなかで新しく入った情報や、求人情報しかりなのでございますけれども、そういったデータベースをまず構築する。そこに今度は学生のデータベースをいま、構築しています。この学生のデータベースは、

既存のシステムにもあるにはあるのですけれども、なかなか学生が自ら入って行って、システムに触れるものではないので、いま、新しいものを構築しています。具体的には、もちろん履修科目等々の話も、内容はすでに存在しているのですが、今後は就職に関わる活動、たとえば学内のガイダンスに参加した実績、そのなかで本人が必要だと思った情報など、逆に職員や教員の立場からすると、この学生にはどういう特性があって、この学生にはどういういい点があるといったような、いろいろなことをデータとして入力する、データベースをいま、つくろうとしています。

それで、最終的には、学生自身が自分の情報を見て、そことリンクさせて今度は企業のデータベースを見て、ゆくゆくは卒業生で、OBがどのくらいその企業に就職しているのかとか、先輩、OBがどうかたちで活躍しているのかとか、そういった情報を学生自身が見られるようなシステムをつくりたい。それから、教員・職員からすると、この学生の特性を考慮した場合には、こういった企業が適しているのかというような、指導するための一助にもなると思っています。そういったかたちで、企業のデータベースと学生のデータベースをつくる。

ゆくゆくは卒業生も含めてすべて、データベース化したいと思っているのですが、どこまでたどり着くかは、むずかしいところもありますので、まずは在学している学生のデータベースをつくりあげて、それを機能的にうまくリンクさせて、日々の学生の指導、就職ガイダンス、企業説明会等々、本学で実施しているものについて、より内容を濃くしていく。それで学生に対する指導をきめ細かくしていくというところの、データベースの構築をいま進めております。

状況としましては、企業のデータベースができあがりました。完璧ではないですが、大枠ができあがりましたので、今年度に入りまして、学生のデータベースの内容を詰めています。今年度中、下期には、そのリンクをうまく稼働させて、少しずつ中身の精度を上げていくという取組をしようと思っております。

課題のなかにも書かせていただきましたが、データベースとか、こういったシステムというのは、作り上げてしまうと、それで達成感を感じてしまって、できあがったことに満足してしまう傾向があると思います。やはりいろいろなところでいわれているように、とにかく学生が自ら使う、入っていく。そしていい点、悪い点が出てくると思っていますので、その声をまた聞きながら、いいシステムにしていくことが必要不可欠だと思います。

いま、本学でもインターネットのサイトとかホームページを作って、学生に積極的に参加して、活用してほしいというメッセージは投げているものの、なかなか学生の使用頻度が上がらないというのが正直なところです。もし、たとえばそういったシステムで、非常に評判がよかったとか、効果的な活動をして

いらっしゃる大学さんがあれば、ぜひ参考に話をお聞かせいただければと思っています。以上です。

#### □京都学園大学／「成長確認型人材『協育』プログラムの展開」

○司会 それでは、京都学園大学さん、お願いいたします。

●京都学園大学（宮嶋） 京都学園大学の宮嶋と申します。

本学の就業力育成支援への取組としましては、全学的な教育改革という位置づけで、取組を進めています。

本学の教育目標である「人間力の育成」を具体的な概念に落とし込み、6つの基礎力として、コミュニケーション力、協働力、適応力、行動力、課題発見力、論理的思考力、と定義をしました。それらを教育するためのプログラムを現在取り組んでおります。

その取組の1つとして、「企業人材ニーズ調査」を行いました。本学の卒業生が2人以上いる企業にアンケートをとり、本学に望む人材像や卒業生の状況を調査して、どういう学生をこれから育てていけばよいかを明確に洗い出しました。

次に、「私の人生設計」という科目を1回生、2回生の春・秋学期、すべて必修科目で全学生に受講させるという取組を実施しております。現在、1回生の春学期を実施しています。必修科目ということで、学内的に議論はありましたが、教務課と連携しながら、現在進めているところです。実際に問題がないわけではなく、単位を取れなかった学生にどのような補習授業をしていくかという問題も残されています。非常にきめ細かな指導をしているのですが、そういう課題はあります。

次の取組として、キャリアポートフォリオの構築を進めております。ポートフォリオは、秋学期からの運用に向けて準備を進めています。それを教員・職員がどのように運用し、学生にどのように活用させていくのかという仕組みづくりが、今後の課題になっています。

次に「カリキュラムマトリックス」というものを作成しています。これはシラバス上に、本学の6つの「基礎力」を表示していくものです。先生方が授業のなかで、6つの中のどの力を、どのくらいのウエイトを置いて授業をしていくのかを、すべての科目について表示していくことを進めています。これも現在、教務と連携して進めています。その表示の仕方もなかなか難しく、試行錯誤しながら進めています。来年4月には完成させていかなければならないという課題があります。

もう1つがインターンシップの実施です。これは、われわれ京都の亀岡の地に大学がありますが、地域の地元企業、特に、ものづくりの企業で非常に多く

の優良な企業がありますので、そのような企業にインターンシップできないかということで、企業開拓を行っています。また、従来のインターンシップとの違いとして、課題解決型のインターンシップのあり方を模索しています。昨年度、亀岡の商工会議所とは連携協力協定を結びましたが、今後、具体的なインターンシップのプログラムを進めていくという課題があります。

#### □京都ノートルダム女子大学／「就業力を自己開発する実践的キャリア教育」

○司会 それでは、京都ノートルダム女子大学さん、お願いします。

●京都ノートルダム女子大学（喜多） 京都ノートルダム女子大学の喜多と申します。本日はよろしくお願いいたします。

本学の説明は36ページに書かせていただいております。

「大学生の就業力育成支援事業」ということで、取組を進めています。

京都ノートルダム女子大学というのは、1学年が350人から400人という小さい大学です。私はこの4月から赴任しているのですが、本当にいろいろな就業意識をもった学生さんがいます。「働きたくないわ」という学生から、「バリバリのキャリアになりたい」という学生までいて、本当に女子大特有の多様性をもった大学だと思っています。

そのなかで、どういうキャリア支援をするのか、ということです。これまでは実は就職課しかありませんでした。それを今回、このGPをいただいたということで、キャリア支援を取り入れていきたいと思います。ということで、現在、取組を行っております。すごく基本的な、スタンダードなプログラムになっていると思います。

取組としては主に3つあります。

1つがキャリア科目です。それを1年生から順番に、1、2、3、4と順序立てて入れていこうというものです。現在は、1年生のカリキュラムを、ちょうど進めているところで、来年度から2年生の「女性とライフキャリア」という科目を入れて、3年、4年へとキャリア科目へつなげて、4年間トータルの科目をこれから入れていく。それが1つです。

2つ目が、キャリア形成ゼミというものの、実践型ゼミも、平成23年度から試行していくこととなります。これは、学生のPDSをどのように回すのかということ、各学部の先生にお願いして、候補をあげていただいて、学生がゼミを受ける。そういうかたちで、今年が試行期間になっています。これが2つ目です。

3つ目が、先ほどからポートフォリオのご説明がありましたけれども、学生が自主的に自分の能力をチェックできる仕組みをネットでつくろうということになっております。それが「キャリア自己評価システム」というものになります。

す。これをいま、1年生のときにまず「マイゴールシート」というシートを作って、それを入力させて、入学時に目標設定をさせる。それを半期ごとに入れていくという仕組みをつくっています。

これらが、京都ノートルダムの3つの柱になります。

この他にも、これまであった就職支援資料、プラス、キャリアカウンセリング、そういうものをもっと活用するかたちにしています。先ほども言いましたように、女性のキャリアはすごく多様性をもっていますので、セミナーをするだけではなかなか指導がむずかしい。やはり相談機能の充実というところを、これから強化していきたいと思っています。

課題としてはやはり、少人数の大学でもあるのですけれども、なかなか全員にこのシステムを使って能力をチェックさせるというところがむずかしいので、これをどのように徹底させるかというところ。それから、先ほど言いました「キャリア形成ゼミ」に先生を巻き込んで実践していくこと。学生に、どのように手を挙げさせるか。そういうところが、これからの課題になってくるかと思えます。ありがとうございます。



#### □京都文教大学／「就業力と学士力を結ぶシナジー創出型教育」

○司会 それでは、京都文教大学さん、お願いいたします。

●京都文教大学（平岡）  
京都文教大学で、共通教育担当部長をしております平岡と申します。

お手元の資料、44 ペ

ージを参考にされながら、お話を聞いてください。

本学は、1996年にできた大学で、今年15年目という新しい大学でございます。現在、2学部3学科で、1学年に450人前後、全学で2,000人弱という小さな規模の大学です。

最初の4年間は、文科省の縛りがあって、カリキュラムの変更ができなかったのですが、2000年に一度、共通教育の見直しがなされて、それから10年間ずっと手つかずの状態でした。昨年、2010年度に、また大幅に共通教育関係の科目の見直しを行ないました。そこで私が責任者となって、いろいろと科目を変えていったのですが、そのなかの1つの目玉として、「現場実践教育科目群」

というのを設けました。昨今の学生さんは、社会で自立する力が弱いということですので、こういう科目を立ちあげました。その具体的な柱は、プロジェクト科目、それからボランティア、インターンシップの3つです。2単位ですけれども、全学生が必ずどれか1つは取っていただくということで入れました。それから、キャリア関係の科目も2科目入れました。

それが縁となって、今回、このGPに応募してみようじゃないかということで、さらに専門科目にもキャリア関係の科目を入れて、今回、申請して採択されたということでもあります。

そこで考えましたのは、ミスマッチを起こして就職につながらないという話です。自分がやりたいだけでは就職できない。自分がやりたい気持ちと社会が何を学生に求めているのか、つまり内発的な意欲と外発的な意欲、それをしっかりと意識して、その両方をうまくシナジーとしてつなげていけば、就職につながっていくのではないかと。そんなコンセプトで取り組みました。

まず1年目は、内発的な意欲。いったい自分は何をしたいのだろうかということ意識させる科目として、「書く技法」とか「キャリアと自己形成」という科目を置きました。2年次になりますと、社会はいったい私に何を求めているのだろうかということを知るために、いまいった「現場実践教育科目」ということで、実際に社会に出て、社会が何を求めているのか意識してください、という科目を置きました。それから3、4年次に、じゃあ自分がしたいことと、社会が求めていることをいかにリンクさせていくかを考える科目として、「社会に活かす〇〇学」。この〇〇学のところに、専門の学科の名前が入ってくるということでもあります。

それからもう1つ意識しましたのは、就業力といっても、学士力を置いて、そのノウハウだけで就業力を捉えるのではなくて、学士力と就業力をシナジーさせようじゃないかと。つまり学士力があれば就業力もあるはずだろうし、就業力が上がれば学士力も上がるのではないかとということで、その2つのシナジーということ意識して、今回、この取組を進めるということです。

それから、運営組織といたしましては、「就業力育成委員会」という委員会を立ちあげました。ここは実際にその教育を推進する、内容を考える母体です。それから、実際に運用をするところでは、「実践教育サポートオフィス」を教務部の中に設けました。ここが実務を取り仕切る部署として機能しています。

それから、先ほど来、名前が挙がっていましたポートフォリオを大学の中で取り入れました。まだ実際には稼働していないのですけれども、今後、これを活用しながら、この事業を推進していこうということです。ただし、これについてもいろいろと課題があります。実際に、誰がどんな内容をどういうふうなことでもっていくのか。課題はたくさんあるのですけれども、とにかくポート

フォリオシステムというの、計画として入れています。

それから、課題となりますのが、就業力関係の科目というのは共通科目に入っているのですけれども、専門科目のなかにも少しこれに関連する科目が入っていて、メインに担当するのは共通教育担当の教員なのですが、そこ専門の先生とがどううまく連携しながら進めていくかということです。どちらかというと専門の先生は、これに対してはまだあまり乗り気じゃない、腰が引けているところがありますので、そことわれわれがどのように、うまく力を合わせていくか。このへんが課題だと思います。以上です。

#### □追手門学院大学／「経営的な基礎理解力育成による就業力向上」

○司会 それでは、追手門学院大学さん、お願いします。

●追手門学院大学（黒目） 追手門学院大学の黒目と申します。

本学では、一応キャリア教育としては、1年生のときに「キャリアデザイン」、2年生のときに「キャリア形成」という授業を、ほぼ全学生が受けております。それから3年生にインターンシップ。これで今年も、約200人の学生を企業に派遣いたします。そういうことを踏まえて、このプロジェクトでは、もう少し専門的なことに取り組もうということでやっております。

2枚ものの資料をお配りしておりますので、これで説明したいと思います。

取組の内容をひと言で言うと、学生にもっともっと企業の実態をとことん教えよう、ということを考えています。中身としては2つございます。まず、企業活動の仕組みを組織全体として捉える能力を養成する。このプロジェクトでまた別のインターンシップを立ちあげようとしていますので、授業とそのインターンシップで、これをやろう、と。ご説明していませんけれども、一応、2ページ目にその内容を細かく書いてございます。

ご存じのように、大学で、たとえば生産管理とか会計ですとか、人事管理など、いろいろな個々の授業はきちんと教えるのですけれども、企業というのは1つの生き物ですから、じゃあ企業全体がどういう業務の仕組みで動いているかということがわからないといけない。ですから、企業全体を捉える力を身につけさせないといけない。これを授業でやらせています。具体的にはERP（Enterprise Resource Planning）という考え方がございます。これは、企業の業務全体の仕組みを最適にする、そういう考え方なのですけれども、このERPという考え方を徹底的に学生に教え込むことによって、その企業の企業化する仕組みを教えよう、と。

それから2つ目は、その企業の仕組みを知ったうえで、企業の経営者や管理者は何を考えているのか、と。そういう企業の経営者の思いを学生がきちんと受けとめられるような、そういう能力を身につけさせたい。企業の人と学生が

話をすると、どこか食い違う。そういう食い違いがなくなるように、そういう能力を学生に身につけさせよう、と。この部分については、「企業・学生交流会」というかたちで開催しています。これは、企業と学生と一緒に講演会を聞いて、そのあと企業と学生のあいだで名刺交換をしながら、交流を図っていく。そのあと、電子メールで企業の人と継続的にやりとりをする。そんな仕組みをつくらせているわけです。「企業・学生交流会」を通じて、企業の人は何を考えているかということがきちんと受けとめられる、そういう能力を養成しよう、と。

この2つを、一応、このプロジェクトの目的として考えているわけです。

授業については、ERPというものをとことん学生に教え込む。それから企業と学生の交流会につきましては、資料の49ページ、2番目の「経営力革新フォーラム」ということで、企業・学生の交流会を開催しています。すでに、昨年11月から、年2回の予定で開催していきまして、かなりの大物と呼ぶことができました。たとえば、元IBM(株)社長で経済同友会代表幹事の北城さん。いま国際基督教大学の理事長です。それから、(株)神戸製鋼ラグビー部総監督の平尾さん。今年2月には、北海道の旭山動物園園長の坂東さん。今年11月に予定しているのが、つい最近まで関西経済同友会の代表幹事をしてきた山中南海電鉄会長。それから奈良の東大寺の元住職の森本さん。こういう方に講演をいただいて、そのあと学生と交流を図る。だいたい学生を合わせて200人ぐらいの規模でずっと開催してきております。

授業のほうも、今年は最初なので人数を絞ったのですけれども、一応、予定の倍ぐらいの授業でやっています。

そういうことで、徹底的に企業のことを学生に教え込もうということを目的に取り組んでおります。

問題点として、やはり企業云々というと、どうしても経営学部の学生が乗ってくるわけですね。現在、60数人の学生をこのプロジェクトに入れているのですけれども、ほとんどが経営学部。経済学部と心理学部が数人という状況なので、これをどう全学部に広めていくか、これが1つの課題になっています。それから、昨年と今年で、情報システムを含めて、このプロジェクトの当面の仕組みをつくりました。それで授業の教材も全部をつくりました。それから、交流会の仕組みもつくりました。できたらこれを、来年以降、別の大学でどんどん横展開していきたい。要するに、他の大学の経営学部を中心に、横展開していきたいという考えをもっていますので、この部分について、ぜひご協力をいただきたいと考えています。

時間がございませんので、細部については省略させていただきます。ありがとうございました。

## □関西学院大学／「社会との接点から自己を磨き高める就業支援」

○司会 それでは、関西学院大学さん、お願いします。

●関西学院大学（弓山） 関西学院大学キャリアセンターの弓山と申します。よろしくお願いします。資料は67ページです。

資料に記載していないことについて、しゃべらせていただくかもしれません。失礼します。

本学プロジェクト名称は「社会との接点から自己を磨き高める就業支援」となっています。本学には「マスタリー・フォー・サービス (Mastery for service)」というスクールモットーがございます。将来的に、隣人のため、社会のため、会社のために、いつかは貢献する。そういう機会がくるわけで、その機会に向けて、自らを磨いていこうという考え方なのですが、この「マスタリー・フォー・サービス」とリンクしている部分がございます。

いまは4年生の就職支援であるとか、3年生の就職活動へ向けての準備がスタートしている時期でございますが、ここ数年、課題として感じていたのは、働いたという実感がなく、いわゆる正社員として働いた実感がなく、学生に業界企業研究ということ伝えても、なかなか伝わりきらないなということです。ですから、今回の「就業力育成」という考え方のなかで、より低学年次の学生から社会と触れる機会をつくりたい、と。そのなかで、直接的・間接的いずれによせ、働くうえでやり甲斐はじめ、社会のナマの声を聞くことによって、ああいう先輩になりたい、自分もこう変わらなければならない、いまの自分のできるだろうかという気持ちになる。そういう不安をもちながらも、残りの学生生活はまだまだあるわけだから自分を磨いていこう、そういう気持ちになってほしいということで、展開をしています。

直接的な接点としましては、企業の皆様から1、2年生に対して、企業様の事業課題・経営課題を頂戴して、それを数週間、場合によっては3カ月かけてその課題解決にトライをしていく。それを本学学内でやったり、場合によっては首都圏に学生が出向いて行って、それはなかなか数カ月というわけにはいきませんが、2泊3日とかで、東京で展開しております。

あとは、学生がインターンシップに行く。これも3年生だけではなく、1、2年生も対象です。本日、経済産業省様のほうから成長企業という言葉が出ましたけれども、とくにわれわれ西宮市にあるものですから、阪神間で成長企業といえるような企業様にご協力いただいています。規模が大きいわけではありませぬので、より経営者に近いところでインターンシップ、就労体験ができるというところを狙いとして、低学年次生も参画しています。

実施スケジュールとして、平成22年度に実施したことを書いてあります。正課科目として、「社会のなかでの自分（インターンシップ講義）」。

起こっていることを捉えながら、たとえば DoCoMo さん、au さん、ソフトバンクさんにしても、いま、スマートフォンへの展開をしておりますけれども、それは社会にどういうニーズがあって、そういう展開になっているのかという社会の動きであるとか、消費者のニーズ等を学びながら、だからこういうふうに関係しているんだなということを題材として、進めるような科目。「ソーシャルスキルとチームワーク（インターンシップ演習）」という科目は、グループのなかで、チームのなかで働いていくことが、将来的にとっても大事なことになってくると思いますので、それを体感する授業です。これは、これまでも展開していたのですが、昨年度（初年度）から、より企業の主要課題をそのグループのなかに提案しながら、みんなはこう考えようかということ、新たに改良しながら進めているプログラムです。

あと、間接的な社会との接点ということで、これは本学独自にもっているキャリア支援システムがございます。これは昨年度、改良いたしました。社会からのナマの声というのを、ライブじゃなくても、そのシステム上で検索して見ることができる。同じ営業という働き方であるけれども、業界によって、やり甲斐であるとか、仕事への関わり方とか、それ以後にもてる能力が違うんだということを比較しながら、いろいろな業界に触れていくことも、考え方としてもっております。

最後になりますが、これまでに創出された事業成果について低学年生のインターンシップ、低学年次のキャリア科目の履修定員を増やしたことによって、今年の説明会の参加者は、1、2年生の参加者が1.7～1.8倍に増えました。3年生にしましても、インターンシップ実習、正課科目ですけれども、受入先が100社で100人に限定されていますので、それを履修制限しなければならないぐらい希望者がきたというところが、いま、具体的にみえている成果だと思っています。以上です。

#### □甲南大学／「人物教育率先に根ざした実践的能力の育成」

○司会 では、甲南大学さん、お願いします。

●甲南大学（美馬） 甲南大学の美馬と申します。よろしくお願ひいたします。

私どもは、70 ページに報告がございます。こちらに基づいて説明させていただきます。

プロジェクト名称が「人物教育率先に根ざした実践的能力の育成」。本学の建学の精神に基づくネーミングでございます。

3つの視点から取組を行っております。1つ目、社会との関わりを念頭においた、専門教育の再構築。2つ目、専門教育を支え、社会人として必要とされる教養教育の見直し。3つ目、骨太な心とからだづくり（ストレスマネージ

メント能力の育成)。こういう視点からキャリアガイダンスを実施いたします。

具体的には、専門科目と社会や進路との関わりをシラバスやカリキュラムマップにおいて俯瞰できるようにします。また、私ども、徳育・体育を大切にしております、骨太な心とからだづくりによって、働く現場でストレスを感じ取り、自ら適度なレベルにコントロールする力を培うということを考えております。

また、学生がキャリアセンターを中心とした組織間連携のもと、指導教員との関わりの中、行動計画設定、学修、学修成果による計画の見直しを循環的に行なうことにより、社会で働き続けるための適応力、循環型自己学習能力を身につけることを目指しております。こちらのほうは学生カルテシステムや、学生生活の成果を蓄積するポートフォリオを導入いたします。

スケジュールについて。カテゴリー別にしておりまして、3つ目の講演会の開催をご覧ください。この申請を出しましたときに、まず、講演会をしようということで、7月に企業の人事担当者の方、高校の教員を招きまして、講演会を開催いたしました。まだ採択を受ける前の7月に開催し、この取組をスタートさせました。また、11月に、マイナーな学生の問題ですが、とても大きな課題となっている、発達障害とその疑いをもつ学生の支援をテーマに、そういう方の卒業後の進路支援の可能性について学習いたしました。

また、GPプロジェクト検討委員会を開催して、学生カルテやポートフォリオについて検討いたしました。さらに、学生カルテやポートフォリオの実績をもつ大学を見学し、情報収集をさせていただきました。

今年度も同様の検討をしていきます。2つの推進グループを設置しております。シラバスに記載する能力やカリキュラムマップを検討する「教育支援プロジェクト推進グループ」と、学生カルテ、ポートフォリオを活用したキャリアガイダンスを検討する「学生支援プロジェクト推進グループ」です。そして講演会も開催します。

成果目標は、大きく2つ、「学生カルテやポートフォリオを活用したキャリアガイダンスの実施」と「実学的専門教育やカリキュラムマップを全学的に作成することを目指したカリキュラムの提案」です。

最後に、この事業によって達成した成果としては、検討委員会を7回開催いたしまして、教職員が同じ想いで議論を重ねてまいりました。そして学生カルテの必要性、教職員がチームとなって、学生を支援することの必要性を議論することができました。いま、「ガイドライン」がまとまりまして、カルテシステムも使用できる状態になっています。今年はポートフォリオを考えてまいります。もう1つ、カリキュラムマップにつきましても、1つの学部ですでに完成いたしまして、それを見本として、それぞれの学部でつくっていく予定になっ

ております。以上でございます。

#### □帝塚山大学／「卒業生・保護者と大学の協働型キャリア支援」

○司会 それでは、帝塚山大学さん、お願いいたします。

●帝塚山大学（岩井） 帝塚山大学の岩井と申します。よろしくお願いいたします。

お手元のオレンジ色のリーフレットをご覧いただきたいと思います。

1枚めくっていただきますと、左側に取組の内容がございます。大きくは2つ、入学から卒業までの教育プログラムの再構成。もう1つは、卒業生・保護者との連携・協働による持続的な就業力の育成。その2つでございます。

まずは1番目の、入学から卒業までの教育プログラムの再構成については、大学ではよくありがちなことではございますが、就職率が上がった、あるいは下がったということ、教員が、キャリアセンターあるいは進路のせいにしてしまう。とくに就職率が上がらなかったときですね。しかし、この就業力育成支援事業というのは、全学的な、学士課程教育全般を見直さざるを得ないというところに行き着くと思います。そこでまず、基礎演習をはじめとする初年次教育とキャリアデザイン科目を充実するという。それから、アドバイザー制の強化ということでございます。従前もアドバイザー制は導入しておりますけれども、3年生、4年生と年次が進んでまいりますと、実際に彼ら、彼女らが、どれくらい就職活動をしているかという進捗状況が、必ずしも正確につかめていないという問題点がございました。そこで本年度からは、年間、少なくとも2回はきっちり、3、4年生の全学生について、ゼミ単位で（面談を）実施して進捗状況を把握するというをしております。

それから「e能力ポートフォリオ」というのは、従前から本学で稼働しております。このなかでも、キャリアポートフォリオ機能の部分を強化してまいりました。現在、アルファ版と呼ばれる、ベータ版、試用版の一手前までは開発が進んでおります。この10月から本格的に運用する予定です。将来的には、このポートフォリオと商用のデータベースをつなぎまして、求人情報等もそれを通して見られる、同時に、学生諸君の就活がどのように進捗しているかについても、ポートフォリオを通して把握できる、というようなことを考えております。「e能力ポートフォリオ」自体は、すでに何年も活用しておりますので、そのノウハウを活かしていきたいと思っております。

2番目の卒業生・保護者との連携・協働ということでございますが、まず「取材型インターンシップ」というものを開設いたしました。これは、従前のインターンシップに加えまして、主に同窓生・保護者の就業現場にお邪魔しまして、取材をするものです。その取材をした成果というのは、さまざまなかたちで公

開される可能性があります。代表的なものは、ビデオ等の動画編集物。本学は、T I E S (タイズ)と呼ばれる、日本では最大のeラーニングコミュニティと書いていいと思いますが、80 大学 35,000 コンテンツを完備していただいております。そのうえで、コンテンツを配信していこうということです。

それから卒業生や保護者を講師とする「TF (帝塚山ファミリー) 講座」。これも10月から開講いたします。従前も、スポットで同窓生等に講師としていただく講演会は開催していたのですが、もう少し体系的に、正規のカリキュラムとして取り組むということです。

最後が、卒業生を対象とした経年的な追跡調査です。すでにパイロット調査を終えました。過去5年間の卒業生、約5,000人を対象に郵送調査を行ないまして、現在、回収率は10数%、いいところまでいっております。20%に近づきたいと思っております。その調査や分析は今後ということになります。この調査のなかでは、卒業後の就業状況、とくに7・5・3と呼ばれている離職率。現在、7・5・35という言い方もあります。35%以上が3年以内に離職しているといわれていますので、本学の状況はどうかということの詳細に調査いたしまして、それを在学生のキャリア教育にフィードバックして活かしていきたいと考えております。

1つ重要な課題としては、先ほど触れましたけれども、発達障害が疑われる学生というのは、ここ5年間で非常に増えております。最初からわかっている者はいいのですが、知らないで3年間過ごしてしまうことがよくありますので、そのへんの対応も迫られているということです。以上です。

#### □天理大学／「天理スピリット『他者への献身』プログラム」

○司会 では、天理大学さん、お願いします。

●天理大学(岡田) 天理大学の岡田と申します。どうぞよろしく申し上げます。資料は、84ページからです。資料に書いていないことも含めて説明させていただきます。

天理大学は、奈良の天理市にございまして、人間学部、文学部、国際学部、体育学部の4学部で構成されています。1学年が770人。各学部学科や専攻があり、さらに入学したあとコースに分かれたりします。そのセクションが全部で19あります。770人の学生が19のセクションに分かれますから、1つのセクションが約40人。そういうことで、小規模に対策ができる大学でございます。それを踏まえてお聞きいただければと思います。

この事業の採択を受けまして、われわれは2つの部会を立ちあげました。システム部会とプログラム部会です。そこに教員、職員が一緒に関わって、この事業を進めていく体制を、全学的にとっております。

システム部会は主にキャリアポートフォリオの導入・運用を担当しております。昨年度、取り急ぎシステムを導入しまして、年度が明けて4月、5月には試験運用というかたちで、教職員にログインIDを渡して、さらに架空の学生のIDを作って、学生がどういった画面を見るのか、教職員に確認してもらいました。いよいよ6月から本格的にスタートします。先ほど言いましたように1セクションが40人ぐらいですから、学生と教員を結びつけて、今後、活用していこうと考えています。教職員がかかわり、多くの学生に使ってもらうのが、大学内の1つの課題であります。

もう1つ、プログラム部会は、就業力育成を行なっていくプログラムを作成していくということを課題にしています。この5年間で、いろいろな力、お金を使いながら、プログラムをつくって、それ以降もそのプログラムが実際に動いていくようにしていくことを目指しています。

本学では、キャリア教育と専門教育で、それぞれ授業を展開しようと考えています。キャリア教育は進路部と、統合教育センターという従来、一般教養を担当している部署が担当することを考えています。学生の動きを管理していたり、キャリアを考えることを促したりして、教職員についてはFD/S Dの研修を行なったりします。

ここでは、主に外部団体の協力を得て、キャリアコーディネートができるNPOなどを招いて、その事業を展開し、それを教職員が一緒に見て、自分たちができるようになっていく、というようなことを目指しています。

たまたま仙台のNPOに、3月に来ていただいて事業をしていただいたのですが、そのあと震災がありまして、これをきっかけに、震災関連の事業をなんとかできないものかということで、いま、その計画を立てています。天理は、奈良で一番長いアーケード街といわれる天理本通り商店街というのがあります。どこもそうなのですが、ここもシャッター街になりつつありますので、これまでも大学と商店街が一緒になって、何度か活性化事業をしてきました。それに絡めて、仙台のNPOにも協力してもらい、「商人（あきんど）体験インターンシップ」というかたちで、東北地方の産品を学生が仕入れて売って、その売上をまた東北に寄付するというのを進めています。その際、商店街の方々から、いろいろと教えてもらうというインターンシップを実施します。本事業が、「天理スピリット『他者への献身』プログラム」という名称になっています。宗教系の大学で、人のために体を動かしたいという学生は多くいまして、今回の震災についても何かできないだろうかという学生がおりますので、人のために何かをするという力を通じて、就業力を育てていきたいと思っております。

専門教育のほうでは、先ほど言いましたように、小規模のセクションに分かれていますので、それぞれの学科、専攻の演習科目を中心に、そのなかで就業

力を育成していこうと考えています。比較的、就職に直接結びつかない文学部や宗教学科などをまず手始めに、主任の先生方のところへヒアリングに行って、演習のなかでこんなことができますよというようなプログラムガイダンスを実施しています。たとえば、卒業した学生にインタビューして、キャリアストーリーをつくる。それを学生に示しながら、学生時代にどんな勉強をしたことが将来どうつながっていくのかというようなことを、それぞれの学科、専攻、コースの演習の授業で利用していただくということを目指しています。以上です。

## □大阪音楽大学・大阪音楽大学短期大学部

### ／「事実にもとづく日本語ライティング能力」

○司会 それでは、大阪音楽大学、大阪音楽大学短期大学部さん、お願いします。

●大阪音楽大学（山下） 大阪音楽大学の教養教育部の山下と申します。

「就業力」ということでいえば、私どもの大学の名前をお聞きになって、少しここでは違和感がおありになるかもしれません。実は、「就業力」という言葉そのものが私どもの大学にとってみれば、少し違和感のあるものです。というのも、私どもの大学は、音楽芸術に関する専門的技術の高度化を目指す実技レッスンを中核とした音楽の大学です。そこで、今日は、こうした大学に内在する「就業力」の問題について率直にお話しさせていただきます。

音楽の大学の目的は、基本的にはアーティストの育成です。それで、学生の目的もまた、一般企業への就職ということよりも、アーティストとして音楽の世界に個人的・主体的に参画して行く方向で動いていきます。それをまず念頭において入ってきます。そうすると、大学としてもその期待に応える必要がありますので、当然実技レッスンの充実ということが重要になってきます。

そうして卒業していくのですが、当然、音楽の業界は現状かなり狭くなっています。皆さんご存じのように、決して文化に関わる仕事というものがそれほど重要視されているわけではない。とくに日本では非常に厳しい状況ですから、すぐに行き詰まっていきます。そういう行き詰まりのなかで、大学にとって非常に問題なのは、卒業したあとに、学生から大学の教育に対する批判が返ってくることです。音楽以外のことをなぜ教えなかったんだという話になっていくんですね。しかし、本人がいたときには、レッスンだけでよかった、音楽以外は余計なお世話かいだといってたんですけど。そういう現状のなかで、私どもの大学では、この機会に、もう一度「就業力」ということを考え直そうと考えました。

その際に大きな問題点の一つが、そもそも就職する学生が少ないこと。そういう意識が薄いんですね。恐るべきほどない。でも、就職したい学生に対して

のサポートをわれわれは怠ってきたわけではないんです。けれども、ただ、その学生たちですら、就職したあとの3年間のあいだにはやはり変わっていきま  
す。つまり、それが一時的な就職にすぎなかったことに気づいたりしていくわ  
けです。教職以外に関してはそういう傾向が強くなっていきます。

それに対して、私たちが考えているのは、「就業力」といったときに、卒業時  
にどこに就職するかではなくて、3年間を経て、どういうキャリアアップがで  
きるかという、音楽を基盤としてどうやってキャリアハイをしていくか、その  
ためのキャリア・デザインをある程度考えてやらなければいけないということ  
です。しかも、アーティスト志向の強い学生たちに、どうすればそのキャリア・  
デザインが受け入れられるのか、ということがポイントになります。

就職率でいえば、皆さんにとっては驚異的に低い率を誇っています。文科省  
の方が来られまして、「この数字なに？」とか言われる。事実、そうなんです  
ね。でも、最初、アーティスト志向で、フリーターになってしまった学生でも最終  
的に就職はしていくんですね。最終的に、生きていかなければいけませんから。

でもそのことを、大学としてどう応援できるかという問題のなかで、大学と  
社会、あるいは大学と音楽業界の接点が少ないこともありますけれども、第一  
には、レッスンで技術を習ってきた自分というものをどう社会に表現できるか、  
が「就業力」の基本になると思う。音楽で表現できる自分とその能力を言葉によ  
ってデザインし直す。自分のキャリアを言葉でもってデザインし直すことがで  
ければ、そのあとに社会との接点を自分から築いていけるのではないか。少な  
くとも学生は社会で生きる実力をもった人材なんですけれども、そのことを自  
分から表現することが下手なのです。

社会は一定の能力をもった学生たちを、当然活用したいわけですがけれども、  
音楽といったような、他の芸術系もそうですけれども、感性的な能力をもった  
学生をどう活かせるかというのがこれからの社会の課題だと思う。ただ、それ  
を社会から待っているのではいけない。大学のほうから、こういう学生をこう  
いうふうに活かしたい、だからこの学生を社会で受け入れて欲しい、そういう  
提案を積極的にしていかなければならない。

その第一歩として、具体的には、まずは言葉によって自分の音楽表現の核に  
ある感性、社会化できる能力を社会から見て分かるようにデザインし直すとい  
うような意味合いで、日本語による「ライティング能力」ということをあえて  
掲げたわけです。

それは、本学の学生がもっている特性ですがけれども、毎日のように現場とい  
うのを体験しています。いろいろな大学の学生さんたちは、たぶん現場からつ  
くってやらないといけない。だけど、本学の学生は、大学のなかにすでに音楽  
による自己表現の現場というものをもっていますので、その現場体験をきちん

と表現することから始めて、基礎的な表現能力を上げていって、そして社会に伝わる自己表現までつなげていければと思っています。その自己表現というのは、卒業直後の就職のためだけではなくて、その後にキャリアハイしていくための「就業力」として高めさせたいということです。

それに専門分野が細分化していますので、一人ひとりということをやはり考えていかないといけない。非常に困っているのですけれども、音楽を基盤としてキャリアハイしていく先はかなり狭まっていますので、マスでは扱いきれないところがあります。そういう意味で、個々の学生たちの相手をするために、いま取り組んでいることは、一人ひとりの専門に応じて自分を日本語で表現することに対しての意識、いわば啓蒙ということがまず大切になっていく。しかもそれは、大学の先生方に対しても同様です。そういうところをいま、思っています。

だから課題というのは、自分と音楽と社会との関係性の再構築なんです。そういうところが大事なので、皆さんからいろいろな教をいただきたいと思えます。ありがとうございます。

#### □大手前大学・大手前短期大学／「学生別コンピテンシー伸長の可視化」

○司会 大手前大学、大手前短期大学さん、お願いします。

●大手前大学（正田） 大手前大学、大手前短期大学の正田（まさだ）と申します。事務局長補佐ということで、もともと就職率のアップをテーマとしておりましたが、昨年からのプロジェクトが始まりまして、今年3月1日付けで、就業力育成支援室ができて、いま、その室長も兼務しています。

本日は、96 ページからを中心に説明させていただきます。一応、担当として資料を持ってまいりました。分厚い「Otemae Competency Dictionary」というものを今年つくりました。これが足りないものですから、簡略版をお配りしたところがありますが、これは本日は使いません。ご参考にお配りしました。

私どもの大学、短期大学では、就業力を「C-PLATS®」（就業力＝問題解決能力と位置づけ問題解決のための10の能力〈コンピテンシー〉の開発を目指す能力開発体系。Communication、Creativity、Planning、Presentation、Logical thinking、Leadership、Action、Analysis、Teamwork、Social responsibilityの頭文字）という本学独自のコンピテンシーを表現する言葉で表わしています。就業力育成というのはまさに、社会に出てから問題を解決していく力を見つけるんだということで、10のC-PLATS®という、10の問題解決のステップ、あるいは能力ということからつくったものでございます。

これを詳細に書き出しまして、これを先生方が参考にして、具体的なメソッドをこれの続編としてつくってございまして、これを授業のなかで植えてい

こうというのを、この取組の一番の大きな目玉にしています。

それを具体的に推進していくために、2番目としまして、PBL型授業の推進をしています。私どもの場合はこのPBLは、「プロブレム (problem)」のほうのPと考えております。というのは、プロジェクトということになりますと、特別な授業でしか展開できない。すべての授業のなかで「課題」を解決していくということであれば、すべてできるはずだということから、本学の事業ではプロブレムという考え方で進めております。

それから、映像ポートフォリオ・システムの構築ということで、学生が成長していった過程を、具体的に見えるかたちで、学生本人から教員、それから外部の方に評価していただくシステムを構築していくのが3番目の柱でございます。

4番目の柱といたしまして、外部コラボレーターによる評価。外部から、本学の学生の育成に協力していただく方を集めるというのが4番目の取組でございます。

そういうことで、実施スケジュールのように進んでいます。いまお配りしたように、C-PLATS®に関するディクショナリーは立派なものできたと思っておりますけれども、これを実際に先生方のあいだに定着させていくのが、まだまだ大きな課題だと思っております。この10のコンピテンシーをそれぞれメインテーマとして追究する、6つのファカルティグループをつくりまして、先生方はそれぞれ、どこかのファカルティグループに所属いたしまして、毎月1回集まって、これを実際に事業のなかでどういうふうに展開していくかということの研究し始めたというところでございます。

PBL型の授業に関しましては、本学の場合、1年から2年、3年と必修の少人数クラスがありまして、この少人数クラスのお世話をしているコーディネーターの先生方がおられまして、このコーディネーターの先生を通して、すべての授業の中で展開していただくということを、たびたび打ち合わせしているというところでございます。

それから、映像ポートフォリオ・システムに関しましては、本学ではこの「C-PLATS®」を学生が期初に目標設定をして、それを自己評価する仕組みは2年ほど前から導入してきているのですが、今後は、学生のプレゼンテーションを映像に収めることもそうですし、それから授業の中の成果物を、先生、外部の方に見てもらおうシステムをつくっていかうということです。

このシステム的设计にあたりましては、外部コラボレーターにどういう役割を果たしていただくのかというのが、非常に大きな検討テーマになっています。いま、外部コラボレーターの候補、ぜひやりたいという方が20人ぐらいおられるのですが、そういった方といま、具体的にどんなことが考えられるか、打ち

合わせしている段階でございます。その内容がかたまっていきましたら、具体的な映像ポートフォリオ・システムの設計に入っていこうということで、非常に重いテーマにチャレンジしてしまったなと思っているのですが、非常に夢のあるプログラムとして推進させていただいております。以上でございます。

○司会 ありがとうございます。

以上、皆さんからの取組状況報告とさせていただきたいと思います。

予定ですとこの後、各課題に対する討議を行なうということでございますが、5分の休憩をとらせていただいて、そのあと私のほうから、討議したい事項として皆さん方からいただいているものについて説明をさせていただいて、いくつかポイントを絞ったかたちで議論したらどうかと思います。そういうかたちで進めたいと思います。

それでは、55分からスタートということで、休憩に入ります。

－（休憩）－

## ■グループ討議

○司会（能見）グループ討議に入らせていただきたいと思います。

その前に、事前提出資料として各大学さんから「討議していただきたい事項」というものをいただいておりますので、それについて説明したいと思います。

「討議要望事項まとめ」と書かれた紙がお手元に配付されています。皆さんからいただいた要望事項について、私のほうでいくつかの項目ごとに分けさせていただきました。もしかしたら若干、私のほうで意図を取り違え、別の項目に入れていることがあるかもしれません。そういう点があれば、適宜、ご指摘いただければと思います。

まず「円滑な事業推進に向けた学内協力体制の確保」という観点から、いただいた意見があります。

2つ目は、「ポートフォリオ、eラーニング、その他システムの運用・活用等」。これは括りが大きいですが、成功事例についてうかがいたいというご意見です。

3つ目が、「実施成果をどう測定するか」という点について、指標の設定の仕方、あるいは実施方法について、意見交換をしたいと。

それから、「地域・他大学・卒業生等との連携」について、実施事例をうかがいたいと。

あと、「学生の参加をどのようにして促進していったらよいか」。

この他では、若干少なくなりますが、「インターンシップの実施」に関する事項、「東日本大震災との関連」「事業実施能力の向上」「学生に対するサポート」「キャリア教育の実践」。それ以外は「その他」としてまとめています。

ポイントとしては、「学内でどういうかたちで協力体制を構築していったらいいのか」ということが1つの大きな話。もう1つが、「ポートフォリオやeラーニングの活用事例について」。さらに、「実施成果をどういうふうに測定していくか」。この3点について意見交換をしたいという要望が多かったのではないかと思います。

私としては、この3点を中心に意見交換をしたらどうかと思います。それ以外に、これについてぜひ意見交換したいという点があれば、この場でご提案いただければと思います。どなたかご意見、ございますでしょうか。

よろしければ、そういったかたちで議論させていただければと思います。



### 【円滑な事業推進に向けた学内協力体制の確保】

○司会 それではまず、1つ目の「円滑な事業推進に向けた学内協力体制の確保」ということで、たとえば京都学園大学さん、京都文教大学さん、追手門学院大学さん、それ

から大手前大学さん、京都府立大学さんから、この項目について意見交換の要望が出ております。

どの大学が一番進んでいるかはなかなかむずかしいのですが、皆さんがお聞きしたいことは、どういうかたちで学内で職員・教員の方を含めて、事業を実施していくための理解を得て、大学あるいは学部一丸となって取り組む体制になっていくのか。多くの大学が不安を抱えていたり、うまくいっていなかったりという課題があるのだらうと思います。

うちの大学ではうまくクリアしていったという事例、あるいは課題はあったけれどもやれた、という大学があれば、ぜひその苦労話で結構だと思うのですが、どういうかたちでうまくクリアしていったのか、お話しください。どの大学さんからでも結構ですので、積極的にご紹介いただければと思います。

たとえば京都産業大学さんとか、そのあたりを事例としてご紹介いただけるのではないかと思います。

●京都産業大学（柴） 私、京都産業大学 副学長の柴でございます。たまたま副学長になってからこの事業が採択されましたので、即、担当することになり

ました。

実際、よくいわれています、一番のネックは、教員の意識の問題です。これは、どちらの大学も問題があって、恥ずかしながら産業大学もそのところはかなり問題を抱えております。ただ、それを抱えているからといって、本学では全ゼミを巻き込もうとしておりますので、放っておくわけにはいかない。先ほど松高が報告しましたように、全学的な取組体制をとっております。しよっちゅう部局長会議がありますけれども、最高意思決定機関で学長から言っただいておりますし、この就業力育成のプロジェクトチームをつくっております、これに各学部からできるだけたくさんの人たちに関わってもらうということで、人を引っ張ってきております。どうしてもこういうことをやりますと、意識の高い人を引っ張ってきますから、各学部からよく文句が出ます。ただ、資源は有効に活用したいということで、やはりこちらに入っただいています。それを核にしまして、その方々が学部に戻っていただくということで、意識を高めていただく。

それからもう1つは、たぶん本日も部長会がありまして、本来なら私が申しあげなくてはいけないのですが、その場お願いをしております。私どもは、たとえばゼミでミニガイダンスをやりたいということで、全教員にお願いをすると同時に、ミニガイダンスに対するスタンスをお聞きするようなアンケートも全教員に実施しました。ところがその回収率が必ずしもよくなくて、6割弱ぐらいでした。あと4割の方からは返ってきていない状況です。これは、繰り返し「出してくれ」と言っておりますし、本日もたぶん学長からそういうメッセージが出ていると思います。

それから、そういったミニガイダンスをしたときに、肯定的な、ポジティブな意見を出される教員、「やってもらいたい」という人もいれば、「いや、こういうものは大学でやるべきじゃない」という意識の方もまだまだおられます。そういった方には、できるだけ来ていただいて、私どものチームから話をしていく。そういうかたちで、意識をできるだけ変えていただくという動きをしております。

ただ、動きをしているだけでして、その成果がどれくらい挙がってくるかは、この事業が一定程度になりましたときに、皆さん方にお示しできるのかなと考えています。そんなことぐらいです。

○司会 他の大学さんで、何かないですか。苦勞されている大学さんは…。

●和歌山大学（小畑） 先の報告の時にも言いかけたのですが、ゼミの先生から学生の状況を把握する問題です。これが、なかなかできない。企業の採用の動きと学生の活動に日々変化があるなかで、中間的な状況を含めて把握する必要があります。結局、キャリアセンター等の組織が、教員との軋轢をあまり高めな

いかたちで、直接、学生をつかんでいく、そういう仕組みをつくっていく以外に方法が無いように思います。意識改革は必要ですが、永遠の課題ですよ。『賛成はしなくても、邪魔はしないでくれ』という合意あたりから始めることになるかと思えます。

観光学部は新しい学部ですので、最初から仕組み創りと一定の意識形成ができたのです。しかし、『伝統ある』学部は、なかなかだと思えます。ただ、そうは言っても、目の当たりにしている学生がいます。必要な支援・指導・アドバイスをしなかったら、学生が一番かわいそうです。そこで、教職員の意識改革の進展に関わらず、やれる方法・体制でやらないといけないのではないかと思います。

○司会 他に、ございますか。

なかなか出ないようなので、順番にひと言ずつあれば、お願いします。

たとえば京都府立大学さん、そういう課題があったかなかったかということもあると思うのですが、そのあたり、どうかたちでそれを解決してきたのかというお話があれば、お聞かせください。

●京都府立大学（辻田） まず、本学ではキャリア育成プログラム委員会という委員会を立ちあげました。この委員会を立ちあげるときにも、委員会が教授会で承認される時、それぞれ、すんなりといったわけではなくて、どちらかというところかなりの抵抗がありました。結局、教員の着任という募集も非常に遅れて、いまごろ着任というような状態になっています。

ですが、結局、トップダウンではありませんけれども、教務部長だとか、あるいは学生部長とか、トップが強い意志をもって、とにかくやり通す。そういう意志があれば、なんとか道は拓けたんだなと思えます。そのためには、個別に説得に回るとか、そういう細かいことも小規模の大学だからこそ、できたのかもしれないけれども、そういう粘り強い取組で、なんとかクリアしたところがございます。着任したばかりですけれども、そのように聞いております。

○司会 大阪市立大学さん、いかがですか。

●大阪市立大学（岩川） 私ども市立大学でも、実は同じような部分をまだ抱えております。先ほどお話ししたなかでは、まだシステムの開発途中ということで、それをどう活用していくかが、また大きな課題の1つにもなっています。先ほどお話しが出た、先生方もそうですし、やはり各学部の壁という言い方が正しいかどうかわかりませんが、あると思えます。私どもは就職担当ということで幅広く学生に対して声をかけたり相談にのったりしているのですが、やはり学部ごとの温度差もあると思えます。そういった部分をこれからどう解消していくかというところで、私どもも同じ悩みを抱えております。うまくいった事例でなくて申し訳ありません。

ただ、就職担当としてリーダーシップを発揮するべく、今回のプロジェクトに臨んでおりますので、そういった部分のパワーを使ってといいますか、そういったかたちで学内の幅広いところに意見を求め、まとめていく。先ほどもお話ししましたがけれども、教員や職員もそうなのですけれども、学生に対して私どもの考え方がどれだけ浸透していくか、どれだけ理解してもらえるか、どういったかたちでシステムを使ってもらえるか、というのを、直接学生たちに伝えていって、私どもの場合はシステムですけれども、いい事業を展開できるようにしたいと考えている次第です。

○司会　ここで要望を書かれている、京都学園大学さん、京都文教大学さん、追手門学院大学さん、大手前大学さんあたりで、とくにここについて聞きたい、この大学さんにここを聞きたいとかございますか。

●京都学園大学（宮嶋）　京都学園大学の宮嶋です。

事業推進に向けた学内協力体制の議論は、どうしても同じような話になります。最終的にはトップの決断であり、大学としてどこまでコミットできるのかということが重要ではないかと思えます。それと、教職員の意識改革をどこまで図れるのかということに尽きてしまうと思えます。それを、それぞれの大学で工夫して努力するしかないというところに、行き着くような気がします。

実際にわれわれが今感じていることは、プログラムを担う人材をどのように確保しているのかということです。例えば、大学としてあるプロジェクトを立ち上げようとした場合、大学に専門の教員がいないときに、先生方が自分の専門外のところでどういうふうに協力していただけるのか。実際、いろいろな大学でやっておられるのをよく見てみますと、先生の専門領域、研究領域のなかで、学生を巻き込んで、様々なプログラムを実施しているところが多く見られますが、そうでない場合に、先生にそこまで動いてくれというのはなかなか難しい。それをどのような人材が担っていくのか。そうでなければ、先生の専門のところでプログラムを作っていくしかないのか。そういうところで若干、悩みがあります。

もう1つは、教育効果の問題に入ってしまうのですけれども、いま教育効果の測定をしているときに、それを測定できる人材がどれだけいるのか。先生方のなかで、教育学など教育効果を評価する専門の先生がおられればよいのですけれども、そうでない場合に、どのように教育効果の測定を行おうとしているのか。私自身も職員として、それだけの能力を備えられているかということ、正直、それはむずかしい。その教育効果の評価を担う人材をどのようにして確保するのか。各大学そういう人材を採用しているような状況かなと感じています。しかし、小規模の大学では、そういう人材に来てもらうだけの状況にはないのが現状です。教育効果を評価する人材をどのように確保しているのかという状

況だけでも聞ければと思い質問書を書かせていただきました。

●天理大学（岡田） 天理大学です。

先ほども申しましたように、規模の小さな大学で、教員もたくさんいる皆さんの大学とは事情が異なるかもしれません。隣に進路部の職員がおりますので、職員の間から見た「教員が動かんなあ」というのと、私は教員ですが、教員から見た教員の印象には、多少ずれがあるかもしれないことをお断りしたうえで、教員の間から申しあげます。

私、この仕事を担当する前は、FDを担当していました。FDよりは、教員の反応はいいです。FDのときはもっと教員は関心がなかったです。それから思うと、まあいいかなと思っています。

私どもは小規模な大学ですから、出口（進路）と入口（入試）はつながっていますよということを、これまでさんざん言ってきました。中には、大学は就職をお世話するところじゃないという、頑なな先生もいらっしゃいますが、やはり1人1人あたっていくと、自分のところで抱えている学生の進路を考えていらっしゃる先生は少なくありません。そういう人たちを一本釣りして、話を聞きに行ったりして、「先生も何か授業でできることはないですか」とお願いするような取組みをいま、やっています。

小さな大学だから、それを少しずつ広げていきたいとは思っているのですが、実際これが全学的に盛りあがっているかということ、それは確かにこれからの課題ではあるのかなと思います。

FDより教員の関心は高いということです。

●帝塚山大学（岩井） 帝塚山大学の岩井です。

私は帝塚山大学で3年目です。それ以前は別の大学で2つのGPを推進してきました。帝塚山大学では、恥ずかしい話、まだまだこれから着手すべきことが多いです。

なんとなく成功したのかなという秘訣らしきものを考えたのですけれども、2つあります。

1つは、先ほども言っていましたけれども、キーパーソンをつかまえるということがすごく大事です。ここで言うべき発言かどうかわからないのですけれども、大学の先生というのはなかなか、ひと癖もふた癖もある先生方が多い。Aさんが言うなら話を聞く、Bさんが言うなら聞かないというようなことがあります。内容に関係なく、そういうことが起こってまいります。ですから、この人を通せば話を聞いてくれる、というキーパーソンをまず、プロジェクトの中に入れることが1つ、大事なことです。

もう1つは、教員に対する心理的負荷を軽減してあげることが、すごく大事です。たとえば、ポートフォリオが非常にここでも話題になっていますけれど

も、私もポートフォリオの開発に携わって、商品化もされているのですが、導入するだけでも大変でした。簡単な手法ということ、いかに伝えるかということ。当然、マニュアルも整備しなければいけません。説明会も適切に行なわなければいけない。なんてことはありませんよ、と心理的負荷をぐっと低くしてあげることが、成功の秘訣かと思います。

それとは別なのですけれども、「意識改革」というのが呪文のように、教育の世界で出てきますけれども、少しネガティブではなくて、原理主義的にいうと、意識改革はできないと私は思っているんです。それ自体を変えることはできない。

そこで、こんな手はいかがでしょうか。私、中学・高校とラグビーとサッカーをしていたのですけれども、昔のスポーツ協会というのは根性主義ですので、根性を鍛え直してやる、と言うわけですね。ところが根性を直接鍛えることはできない。何をやるかという、大きい声を出せ、背筋を伸ばせ、挨拶しろ、と。全部、外見的なことですね。これを教育の世界にもってくると、つまりシステムや仕組みを変えてあげて、動かざるを得ないような仕組みにしてあげると意識が変わってくる。

私もじつは、FDと初年次教育とキャリアと3つ、いまやっています。たとえば、FDで授業アンケートの学生に対するフィードバックをどうするかが、よく問題になります。いまやっていることは、Webで改善点を必ず、こういうふうに次年度は改善しますというメッセージを発するというを教員に義務化しているわけです。出してくれなかった先生は「未回答」というのを学生に向けて出してしまう。そうすると、恥ずかしくて、そういうことをできなくなる。それにどういう効果があるかわかりませんが、とにかく仕組みを変えてあげることが、意識に間接的に効いてくると思います。以上です。

●奈良女子大学（角田） 国立大学ですので、だいたい想像されるかと思うのですが。参考にはならないと思うのですけれども、どういう状況かをお話します。

端から学内協力体制というのは、考えてもいない感じです。要するにワーキンググループなりの少人数がすべてを背負って、一所懸命プロジェクトを進めていく。そうすると、完全に意識のない人は論外なんですけれども、何人かは、あれだけ一所懸命やっている人たちがいるんだから、協力しようというふうに加わってくる人たちがいます。今回の就業力については、まだ始まったばかりですが、この前、私、大学院GPの代表をしていました。そのときも、本当のことを言うと、ほとんど新設科目は私がほとんど全部やりました。そうは書いていないのですけれども（笑）。そうすると、あれだけやっているなら協力してやろう、何か学生にプラスになるんじゃないかと思ってくれる先生が出てくる。

そうするとそのプログラム自体が、大学全体とはいかないのですけれども、大学のなかで回りだす。そういう感じですか。以上です。

●奈良女子大学（野口） 私もひと言。そういう状況のなかにあつて、先ほど天理大学の方がおっしゃったのですけれども、いま、入口でいい学生さんを確保するには、出口（就職口）がいいということが要る。現場の高校生はすごく見ているからです。ですから、やはり就職をしっかりとしなければいけないというふうに、ずいぶん言いました。

それからもう1つは、この事業とは直接、関係ないのですけれども、先生方に学生の就職に関して興味をもってもらう。その1つは、年に11月と2月に就職率の調査がありますよね。あれのデータをすぐに、全国はこうです、奈良女はこうです、と。そのデータを各学部、学科別に出すんです。そうしますと、とくに奈良女子大学は少人数ですので、1人が登録しないことがすぐに数値としてあがってきます。それでも自分のところはそんなの関係ないといっているところもありますけれども、やはりデータを見て、頑張らなければ、と。100%のところもあれば、60%もあるということで、そういうふうに徐々にデータを出しながら、自覚していただく。そういうやり方です。

●京都産業大学（松高） 京都産業大学の松高です。

先ほど、学内での広報ということで、いま、いろいろとお話をうかがっていて思い出したことがあります。

2年前に、経産省の「社会人基礎力」のグランプリの全国大会で準グランプリを取ったのですけれども、それを取ったチームのテーマが「万葉集」なんです。万葉集」というのはおそらく、就業力とか社会人基礎力からもっとも距離の遠いような分野です。だいたいそういうところでは、就業力や社会人基礎力は無理だ、と。しかし、「万葉集」で社会的基礎力ができた。非常に高い成果を出したところがありました。

その事例をさんざん学内で使わせていただいたという大変な言い方なのですが、先生方の前で学生に何度もプレゼンをしてもらいました。FDのときに学生に来てもらってプレゼンしてもらおう。先生からも話をしていただく。「万葉集」でも、学生の力をつくんだということを、先生に直接話をしていたいて、ずいぶんその部分では理解が広がったんですね。

これは大学の規模の大小とか設置形態に関わらないと思うのですけれども、やはりいいプログラムをされている先生はいらっしゃると思うのですけれども、そのいいプログラムをされている先生にスポットをあてて、それを学内で共有する。どんなに関心のない先生も、やはりゼミや自分の授業で学生に寝られたら起きて欲しいと思うでしょうし、私語はして欲しくないと思うでしょうし、しっかり自分の話は聞いてもらいたいというのは、基本的にあると思うんです。

ね。ただ、それをどういうふうにしたらいいかわからないから、そういうふうになっていると思うのですけれども。そういうところで、「なるほど、こういう方法でできるんだ」ということがあると、自分もちょっとやってみようかというところが、本学の場合ですと、「万葉集」で社会的基礎力。そこは十分に学内で浸透に貢献をしていただいた事例かと思います。経産省さんも非常に宣伝していたので、それもよかったですけれども。

○司会 他にもしなければ、次の議題に移ってもいいかと思います。

たぶん、この場で結論を出す会議ではなくて、基本的には言いたいことをおっしゃっていただいていいかと思っています。たぶん、この場で結論が出る話でもなく、皆さんが思っておられることを意見交換していただければよろしいと思っています。

### 【ポートフォリオ、eラーニング、その他システムの運用・活用等】

○司会 それでは、2つ目。皆さんからいただいた意見が多かったのが、「ポートフォリオ、eラーニング、その他データベース関係でしょうか、そういう運用や活用の、他大学さんの事例についてうかがいたいということでした。

eラーニングに関しては、もうすでに運用しておられる大学さんもあるかと思っています。たとえば大手前大学さん、帝塚山大学、大阪府立大学さんあたりもeラーニングのシステムを確か設けてやっておられると思います。その大学さんにお聞きしたいと思います。たぶん他の大学でいわれている、聞きたい意見としては、どういうふうにして運用を成功していったか。あるいは過去、何か失敗した例があったのか。まず、利用を促進する仕組み。たぶんそういったところに、どうにかたちで運用をうまく進めていっておられるのかという点だと思います。そのあたり少し、お話しいただけないでしょうか。

●大手前大学（正田） 大手前大学は、eラーニング授業をかなり入れております。これは通信課程をやる前に、テスト的にeラーニングのコンテンツをつくろうということで、9科目ぐらいの選定科目について専任の先生がコンテンツをつくった。3年目に入りましたでしょうか。たぶんいま、本日はその数字をもってきていませんが、200～300人の学生が受講していたと思います。そういう意味では非常に定着はしております。

ただ、通学の学生なのに、eラーニングの授業を提供することに意味があるのかということについて、正直なところ、学内では議論がありました。そういう使い方ではなくて、普通の通学の授業のなかで、欠席した学生に対する補講だとか、そういった目的で使えばいいんじゃないかという議論があります。基本的には通学でもeラーニングでも、同じ科目を提供したりしておりますので、そういった点で、今後、普通の科目がeラーニングで提供できる。欠席でなく

ても、たとえば私どもの場合、2つのキャンパスに分かれておりまして、大学1年のときには伊丹、2年から夙川に移ることになっております。たとえば1年のときに科目を落とした学生は伊丹に行かないといけない。こういった学生がeラーニングで受けるかたちで、導入できないだろうかということを検討しています。これはまだ、実現はしていませんけれども、こんな議論になっていることをございます。

数は多いのですけれども、素晴らしく運用できていますと言っていいのかどうか、ちょっと疑問は感じるのですけれども。以上です。

●追手門学院大学（黒目） 追手門学院大学の黒目です。

こちらの意見ではないのですけれども、どうしても教えてほしいことがあります。

先ほどご説明したERPという授業を、これは大人数ではあまりできない授業なので、60人の学生を30人ずつにして2クラス、走らせているわけです。今年は60人ですけれども、今後、300人に増やしたいと思っています。そうしたときに、30人の授業を前提として300人ということは10コースになる。それはあまり現実的ではありません。じゃあ、そのときに、eラーニングの仕組みを使って、大人数の授業をカバーできるか。この発想が正しいかどうか。われわれはeラーニングの授業を全然やっていません。補講的にはやっているのですけれども、正式に単位を与える授業ではやっていないので、そういう人数が増えた場合に、eラーニングでカバーするという発想自身が正しいのかどうか。

それからもう1つ、普通の授業とeラーニングの授業で単位の与え方をどうするか。eラーニングの授業では、当然、スクーリングをやるわけですから、やはり授業の受け方が違う。それに対して同じように単位を与えるかどうか。実際、やっている大学では、どのようにされているのか。それをお聞きしたいと思います。

○司会 どちらの大学でも結構ですけれども、実際に導入されているところから、お話しいただけますか。

●帝塚山大学（岩井） 先ほどのご質問にお答えします。

本学ではやっていないのですけれども、実際に国内でやられている事例をご紹介します。早稲田大学の向後（千春）先生という心理学の先生がいらっしゃいます。ほとんどeラーニングで、1つの科目を構成されています。これは、ビデオ等を見ないと、絶対に問題が解けないような構成になっていて、実際に対面の授業も定期的にやっているということが行なわれています。他の大学でもいろいろと行なわれています。熊本大学さんもそうだと記憶しています。そういう事例がありますので、それはできなくはないと思います。

本学では、授業外学習時間の確保と充実ということで、eラーニングを使っ

ているということもあります。

先ほどご質問がありましたので、2つだけ簡単にお答えしておきたい。

1つは、どういうふうにポートフォリオ、eラーニングを普及していくかというときに、先ほどちょっと前にお話ししたのと同じなのですけれども、心理的負荷を下げることがすごく大事です。本学では、教材開発室という、必ずしもコンピュータ・リテラシーが高くない先生方の教材開発をお手伝いするという部署を置いています。これは、学生が常時いて、いろいろなお手伝いをしています。そういうことでコンテンツが円滑にできているということがあります。

もう1つは、学生にいかにか伝えるか。野放しにしても使わないので、効果的な方法の1つは、シラバスの中の評価基準の、たとえば10%、15%の中に、eラーニングコンテンツの使用とか、あるいはポートフォリオの作成というのをに入れておくことによって、インセンティブがつけられる。これはよく使われる手法です。以上です。

●奈良女子大学（角田） うちもeラーニングを導入しています。ただ、使っている教官は数人で、私もそのうちの1人です。授業については、システムによるのですけれども、それぞれの学生がパスワードを使って、どれくらいの時間ログインしているか、テストとかレポートとか、それもレポートを書いたりできるようになっているかどうか、うちのシステムはできるようになっていますので、私はそれで成績をつけています。ただ、それでパスワードから何から教えている「なりすまし」については、チェックできません。ですので15回のうち1回、2回は、学生を集めて、普通の対面の授業をしています。それと組み合わせて判断しているという感じです。

先ほど言われたような、人数が多くて物理的にむずかしいので、eラーニングのクラスをとというのは、ちょっと文科省がどうみるかなと、思いますけれども。(笑) 以上です。

○司会 他にございますか。eラーニングについてはそんなところなのでしょうか。

ポートフォリオについても、いろいろと要望がありますが、私のほうでも事前にポートフォリオを非常に先進的にやられているところはないかと調べましたが、よくわからないところもある。ポートフォリオの運用をすでに始め、うまくいっているところがあれば、積極的にご紹介いただければと思うのですが。どなたかからご推薦でもいいのですが。この大学さん、よくやられているというところはございますか。

(意見・推薦なし)

という状況でしょうか。(笑) たぶんいま、皆さん、手探りというか、始めた

ばかりで、課題はたぶんいろいろとあるのでしょうかけれども、うまくいって、そこをクリアしきれているかどうか、非常にむずかしいところなのではないか。

●奈良女子大学（角田） 話が最新かどうか分からないのですが、はこだて未来大学で、2000年くらいに開学とほぼ同時期にポートフォリオを学生に作成させました。私、設立にちょっと関わっていたのですけれども。最初のうちは学生の関心も高かったのですが、そのあと私、タッチしていませんので、最近の事情はわかりません。

○司会 皆さんが言われていた利用の促進方法ですとか、あるいは利用率の話、どうかたちで普及していくのかという、いい事例があれば、どなたがご紹介ください。

●帝塚山大学（岩井） うち、ウィンーウインの関係で、皆さんに情報提供させていただきます。

日本でポートフォリオを導入されたのは、先ほど話に出た、はこだて未来大学もそうなのですが、先進的な事例として比較的よく紹介されたのは金沢工業大学ですね。それから、日本女子大のキャリアポートフォリオも、かなり早い時期からです。金沢工大が一番、日本の大学ではよく取りあげられる事例かと思えます。ただし、真似はできません。ご存じだと思いますけれども、なぜポートフォリオを導入するかという目的によって、システムのつくり込みから、すべて変わってきます。金沢工業大学さんは、修学ポートフォリオという名前を使っているらしいです。カルテです。1週間の行動記録を1年生から全部入力させて、それをプリントアウトさせて、アドバイザーのところへ持って行くという、非常に泥臭い使い方をしていました。しかしながら、これが非常に効果があるということです。

海外では、アルバートというアメリカのカトリック系の女子大学。これはもう、日本のポートフォリオをやっている人が必ず行くところなのですが、なかなかガードが固い大学です。

それから、IUPUI。インディアナ・ユニバーシティ・パーデュー・ユニバーシティ・アット・インディアナポリス（Indiana University/Purdue University at Indianapolis。ここも、ポートフォリオのメッカですね。海外ではこのあたりです。

アメリカは、ポートフォリオのコンソーシアムがありますので、グーグル等で検索されると、ずらっと名前が出てまいります。ぜひ視察に行かれたらと思います。

●京都文教大学（山中） 京都文教大学の山中と申します。

いまの件とも絡むところもあるのですが、本学でもポートフォリオの導入を

しています。教職員のあいだでポートフォリオは、そもそも結構Web上のシステムに対する教員のアレルギーというようなものがあるようです。最近、いろいろなシステムが入っていきまして、ポータルシステムであったり、本学の場合、切換の時期がたまたま重なったりもして、SNSとポータルと今回のポートフォリオが、ほぼ同時期に教員の目に触れるかたちになりました。それこそ、まさにいまの閲覧権限の話があります。たとえば学生の成績を教員が見られることがどうなのかということもありして、ポートフォリオなんか本学は、キャリアポートフォリオというかたちで、そこで伸ばしていくというよりは、いわゆる技術系などのポートフォリオに近いようなかたちかもしれないのですが、学生たちの活動履歴を蓄積していくことを主眼においてやっというということで、いろいろな授業で提出するレポートであったり、あるいはSNSの活動のなかでの書き込みの履歴であったり、それから定期的に行なうアセスメントの内容をアップしていくことなどを考えているのですけれども。そういった、たとえば他の先生に提出しているレポートを、他の先生が見られるのは困るという意見があったりする。それは、直接そういう言い方をされるよりは、「学生がそれは困るんじゃないのか」というような切り口で、遠回しにそれを拒否されるようなところがあります。ちょっとまだその権限の点がうまく片づかないので、いまだどうするかということは、教務のポータルチェックも含めて議論をさせていただいているところです。そういったアレルギーとか、拒否反応をどう超えていくかは、いま1つの大きな課題になっております。

○司会 他の大学さんも同じような状況でしょうか。

●大手前大学（竹内） 大手前でも、映像ポートフォリオということで、ポートフォリオを導入しています。もともと本学の場合、ユニバーサルパスポートといって、学生の活動を半期ごとに内省したもの、自分の活動がどうだったかを書く、と。それに対して教員がフィードバックを与えて、次の目標を立てる。そういう半期ごとのポートフォリオを書き込む。全員にブログを書かせる。それに対して教員は、1年次、2年次、初年次がメインなのですけれども、ブログに対して、基本的には1週間のなかで毎日、担当する教員が返信するというシステムをとっていたのですけれども、やはり教員の負担はかなり大きい、と。

ポートフォリオを導入するとき、私自身も何人か専門家の方に話を聞きました。ポートフォリオを入れるというのは、教育改革と同じようなものだと、何回か言われました。つまりポートフォリオを入れると、それは当然、フィードバックを入れていかなくてはいけないので、教員からの示唆であるとか指摘は必ず必要になります。同時にアクティブラーニングといいますか、どういう学習をしているかという内容自体も、単に聞いているだけではなくて、行動するというものを中心にしていかなければいけない。それにしたがって、ポート

フォリオを入れることに対して、教員側のアレルギーはどうしても出てきてしまう。これをどういうふうにして軽減していくか。そこがやはりむずかしいところだ。たとえばそれを、自由記述じゃなくて、もっと選択型のものにしていくのかとか、そういう議論もあるでしょう。さらに、先ほど金沢工業大学の話が出ましたが、金沢工業大学がとくに初年次に導入されているのは、毎日のものにしていくのか、それとも半期のものにしていくのか、あるいは2週間1度書かせるようなものにするのかとか、そういう時期の問題もあるだろうと考えています。本学の場合、とりあえず半期に1回というかたちでいこう、と。そのときに、いつ内省させるのか、いつ書くのかというのが問題で、成績が出終わった、そのときに来期のことを考えましょうといったときに、教員からこちらにフィードバックを出したときに、学生がそれを見なければしょうがない。学生が見るタイミングはいつなのか。いつ、どういうかたちで介入していくのか。いつ学生に書かせて、いつこちらからフィードバックをかけていくのか。そのタイミングの問題がすごく、キャリアポートフォリオを導入するときに、すごく重要だと考えています。

ですから、そのタイミングであるとか、誰がフィードバックをするのか、あるいはどのようなかたちでそれを入れていくのか。本学の場合はいま、それに社会人の方を入れていこうとしているのですけれども、社会人の方にそれをお願いするには負担感があるので、その負担感をどういうかたちで軽減していくのかということも含めて、やはりいろいろと考えないといけないということで、考えているのが実状です。皆さん自身が実際どのようなポートフォリオを導入されているのか。導入されている大学の方がたくさんいらっしゃいますので、実際にどういうタイミングでやるのか、あるいは誰にフィードバックをお願いしようとしているのかとか、実際やろうとするときに教員側からの抵抗もかなりあると思いますので、そのへんを折衷的にどのように考えていらっしゃるのかを含めて、お話を聞かせていただければと思っています。

●京都学園大学（宮嶋） 逆質問なんですけれども。いまの半期ごとといったときに、学生と教員の面談というのは、そこにかましていくのですか。それとも、いわゆるポートフォリオの、教員がそこに書き込むだけですか。

●大手前大学（正田） それについては、私からお答えします。半期終わるごとに、必修のクラスの先生が書いているので、「本来ならば年に1回か2回、面接をしてくださいよ」とは言っているのですけれども、書くタイミングでは、面接はしていません。実際には、授業が終わったあと、たとえば夏休みとか春休みの期間にそれが行なわれていますので、会う場面も実際にはない。そのへんがむずかしいところかと思っています。

●司会 よろしいでしょうか。次に「実施成果をどう測定するか」ですが、時間がないようなこのこまでにしたいと思います。

「実施成果をどう測定するか」というのは、3つ取りあげたなかでは、じつは私は一番気にしています。よくご存じのとおり事業仕分けもありまして、これはバラマキじゃないの、という話もある中、実際にこれだけ



だけの投資をして、これだけの成果が挙げたんですと、外部に対して答えていかなければいけない。この事業全体としての成果をPRしていかなければいけない。それは専門家に対してだけではなくて、本当に国民レベルに対して、これだけの施策をしたらこれだけ効果があったんですと言っていかなければいけない。そういうこともあって、ぜひこの点についても議論していただきたいと思っていましたところ。多くの大学さんも同じ問題意識をもっておられた。そういう点では非常によかったなと思っています。

これは、他の大学さんにもご相談になると思うのですが、このような会議を今後、定期的にやっていけるようなかたちにできればいいなと思っております。ぜひ次の機会に、この議題について取りあげて議論していければと思います。

本事業は就業力育成支援事業なので、就業力、要するに就職率も1つの指標なのですが、事業との因果関係もよくわからないところでもあります。企業とか、あるいはこの事業を受けた学生に対し追跡調査を行い、その結果を検証するようなかたちにならざるを得ないのだらうと思います。それぞれの大学さんでやられていることが違うので、単純に単一的な手法でできるのかというのも課題です。こういう点に対する問題意識をもち、別の機会に意見交換をさせていただければと思っています。

時間がまいりましたので、最後に荻上委員長から講評をいただければと思います。よろしくお祈いします。

●荻上 講評をするほど、議論の時間が十分にとれなかったかなと思っておりますが、若干、気づいたことを、あるいは私の考えなどを申しあげたいと思います。

ご存じだと思いますけれども、「就業力」というかキャリア支援に関しては、中教審でずいぶん時間をかけて議論をしました。そのための特別部会というのが

つくられて、たいへんな回数の議論をいたしました。私もなるべくサボらずに参加をしておりました。それはもちろん、大学だけを対象にした議論ではなくて、小学校から、あるいは生まれたときから、どうすべきかという議論をしたわけです。それとはまた別に、大学分科会のほうでも議論をして、ご存じのように設置基準の改正につながるようなことになりました。

それで、本日、冒頭にも少し申しあげましたけれども、社会的、職業的に自立できるように教育をして、世の中に送り出してくださいということです。なぜ、そんなことをいうか。ニートが多いとか、早期離職が多いとか、いろいろな問題がはっきりと認識されているわけですが、ニートといっても、いろいろなニートがあるのだと思います。積極的なニートというのもあるでしょう。それはそれでいいのですが、大部分のニートはたぶん働く気がない。これはたいへんな問題ですね。一方、早期離職というのもあって、せっかく大学が一所懸命、就職させても、そもそも働く気がなかったので、じきに辞めてしまう。これはたいへん問題です。積極的な早期離職というのももちろんあって、それはそれで結構ですけれども、そうじゃないほうが問題です。

そういう問題に対して、大学は何をなすべきか。あるいは教育機関は何をなすべきか。それは大学だけで解決できる問題ではありませんけれども、小・中・高と経て、すでに大学生になっている者に対して、「小学校や中学校の教育が悪かったんだから、しょうがないよ」と言うわけにはいかない。だから、いま大学で何ができるかということで、取り組んでいただきたい。それでそのいい取組を180件採択した。そういうふうに私は考えています。

つまりこれは教育改革です。たんに就職率を上げればいいのか、就職支援をしっかりとってくださいという問題ではまったくないと私は思っています。就職率を上げて、そもそも働く気がなければ、じきに辞めてしまうに決まっています。そうではなくて、社会的、職業的に自立できる力をしっかりと身につけてくださいということです。それがこの取組の主眼であることを、もう一度、改めて認識していただきたいと思います。

先ほど「万葉集」の話がありましたけれども、私は、これはたいへん結構だと思います。「万葉集」を題材にして、就業力を身につける。成功するかどうかはともかく、成功したらそれは素晴らしい取組だと思う。とにかく社会的、職業的に自立できる力を身につけるわけですから、決して就職支援センターを強化して、そこの人間を増やして、それでとにかく100%就職させました、という話で終わってほしくないと思います。ですから、この事業の評価もたいへんむずかしい。就職率100%でしたというのを高く評価するかどうか。私、個人的には、それだけでは高く評価しません。そこの大学の卒業生が社会的、職業的に自立できているかどうかを確認したい。もちろん、それはそんなにす

ぐにできることではありませんけれども、長い目でみて、その大学の卒業生が社会的、職業的に自立しているといえるかどうか。就職率100%だけれども、あそこの卒業生はじきに離職してしまうということではだめだと思います。ですからこれは、あまり短期的な、近視眼的な評価をすべきではないと私は思っています。ベルが鳴りましたので、これで終わります。(笑)

○司会 経産省さん、ひと言お願いします。

●石川(経済産業省) 本日はありがとうございました。

荻上先生のとあとで恐縮ですけれども、私どものほうで進めております、産学協働教育による中小企業の魅力発信事業も、就職率が上がる、また、失業率が下がるといったことも1つの評価の視点ではあります。けれども、学生が授業のなかで中小企業の方に触れる中で、「こういう生き方があるんだ」とか、「社会で活躍するにはこういう力が必要なんだ」とか、そういう本物を感じて、心に触れるような授業をしていただきたいと思います。どんな場面でもかまわないのですけれども、社会のなかで自立する、活躍していただけるような人材をつくっていければと考えております。就業力の事業とあわせて、われわれとしても引き続き取り組んでいきたいと思っておりますので、また、ご意見をいただければと思います。ありがとうございました。

○司会 それでは、時間になりましたので、グループ討議としては以上で終わらせていただきます。

以 上