

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B〉

日 時：2011年6月8日（水）14：30～17：00

会 場：キャンパスプラザ京都 2階 第1会議室

○中川（京都産業大学 理事） これから、分科会を始めさせていただきたいと思います。本来なら、自己紹介などをして進めたいところですが、実質でいきなりたいと思っております。置かせていただいている名札で、皆様の紹介に代えさせていただきます。よろしくお願いいたします。

ここからは、文部科学省の小栗（孝明）様の進行で進めさせていただきますので、ご協力のほどをよろしくお願いいたします。では、お願いします。

■報告《参加大学から各校約5分》

○司会（文科省・小栗係長） 皆さん、こんにちは。

文部科学省の教育振興係の係長をしております小栗（おぐり）と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

今回、Bグループには、「就業力育成支援事業」に学部・学科単位で取り組んでおられる大学や、全学通して取り組んでいるけれども、比較的学生人数が少ない大学に集まっていただきました。

これから各大学、1校5分ほどの時間で、事前に提出いただきました取組状況報告に基づいて、取組についてご紹介させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

順番は、資料ファイルの1枚目、分科会A・Bのグループ分けの横に括弧書きで数字が書かれています。その順番で進めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

早速ですが、滋賀大学さんから、取組のご紹介をお願いいたします。

□滋賀大学 経済学部／「複眼的フィードバックによる就業力育成」

●滋賀大学（中野） 皆さん、こんにちは。滋賀大学の経済学部からまいりました、中野と申します。

早速ですけれども、時間が限られておりますので、当校の取組についてご紹介させていただきたいと思います。お手元の資料の1ページから2ページに、本校の資料があります。

私どもの取り組んでいる事業の名称は「複眼的フィードバックによる就業力育成」です。

主な取組内容といたしまして、現況を報告させていただきます。

①として実施体制について。特任教員2人と事務補佐員1人を雇用し、担当の教員ということで、取組責任者として私、常態的にはこの4人で事業を行なっております。

この他に、「就業力育成支援事業協議会」というものを立ちあげまして、そこに就職委員会、あるいは学生委員会等々の先生方に入っていて、方向性についてはそこで検討するかたちで推進をしているところであります。

②として、この事業の発足にともないまして「就業力育成支援室」を整備しました。これは組織というよりも物理的な部屋のことなのですが、立ちあげました。そこで学生のキャリア相談を受けたり、就業力育成に関連する資料の整備・貸出等々を行なったりしております。

少し付加的に内容を説明します。じつは後のほうで出てくるのですが、時間省略のためにあらかじめ説明をさせていただきますと、この部屋に英語に関する薄い冊子を数百冊揃えました。それから、さまざまな職業や資格に関する図書、書籍等を整備しております。申しあげた英語に関する資料などは、英語の授業と連携をいたしまして、その本を授業内の副読本として学生が借りにくる。それに、じつはe-learningが整備されておまして、学生がその冊子を読んだ後にe-learningで解くことによって、それが記録され、教員のデータとして残る。それをもとに、成績評価に数パーセント程度還元するかたちで、現在、運用しております。非常に熱心に毎回借りに来て読んでいる学生もいます。それから、書籍に関しては、さまざまな分野について用意があるのですが、必ずしも就業力に直結するものだけではありません。たとえば、少し引きこもりがちな学生であるとか、そういう学生についてもサポートできるような体制を整えるというところでございます。

③番目といたしまして、企業人と連携した教育プログラムの開発に取り組んでいます。本学の経済学部では従前から、「現在の経営」「現在の経済」というタイトルで、企業の方をお招きして、リレー講義を開講してきたのですが、これをもう少し充実させよう、と。開講回数を増やす。それとは別に、さまざまな職業の方をお招きしてお話を聞く機会ということで、「就業力講演会」を開催したりしています。

④番目。③の開講回数を充実させることだけではなくて、これをもう少し実質化しようということです。これまで座学的に、来ていただいた方の話を聞くということで、確かに学生に聞かせるという意味ではよいのですが、それだけで終わってしまっていた。このへんから、本取組の中心的なところにな

ってくるわけですがけれども、それをもう少し実質化するということで、実際に、学生にその企業に行ってもらおう。しかも単に行ってもらうだけではなくて、映像を使った取材という形式をとっています。

じつは最近、海外をはじめとして、教育プログラムとして映像を作らせることが有効な手段であるということもあるようです。じつは、単に企業訪問に行くと、メモをとってきて、あるいは帰ってきてからホームページを見て、レポートを出しておしまいというかたちで終わってしまうこともある。ところが、映像を作ってきたさいというと、事前学習からしないと、何を撮ってきたらいいのか、どこにその企業の強みがあるのかがわからないので、非常に熱心に事前学習から取り組むようになる。現場に行ってももちろん、撮り損ねてしまっただけでは映像にならないので、きちんと見てくる。それを持ち帰ったあとに、それを再編集する。単なるレポートではなくて、構成力をもって相手に伝えることを考えさせる意味で、非常に優れた教育手法ではないかと思っております。ですから、事前の調査能力、企画力、構成力、それからチームプレー、協調性など、総合技術といってもいいと思うのですが、そういう力を育てる。まさに就業力の育成にとって非常に有効な手段ではないかと思えます。先ほどの経産省のほうでも、映像のコンテストという話がありましたけれども、ああいうものに対応するようなかたちのものができることを期待しています。じつは実績がすでにありますが、このプロジェクトに関してはいま、基礎的な技術のところから1件1件、取り組んでいるという状況であります。

⑤番目は、実学的専門教育プログラムとしての複眼的模擬面接というタイトルで実施をしております。これはしばしば誤解されます。模擬面接というと、立居振舞を教えるようなものなのかということでお問い合わせをいただくわけですがけれども、じつはこれはまったくそういうものではございません。いま申しあげたとおり、経済学部として、いわゆる法学部における模擬裁判と同じようなレベルで、学生に模擬面接をさせてみたらどうか、と。これも先ほどの映像プロジェクトと共通の趣旨で実施しています。学生をグループに分けて、企業側と面接を受ける側に分ける。企業側の学生には、自分たちの企業の強みがどういうところにあるのか、将来性はどこにあるのかを見極めさせる。つまり模擬面接の場というのは最終段階になりまして、そこに至るまでのプロセスが学習教育のプログラムとして有効に活用できるのではないかと考えています。これについては、秋学期から実施ということで、計画をしているところです。

その他の広報活動としては、ホームページを開設し、チラシを作成・配布し、メールマガジンの発行をしています。それによって、各種プロジェクト科目を紹介しています。いま、ご紹介したのはプロジェクト科目の一部で、その他にもいくつか立ちあがっているのですが、そういうものを学生に紹介しながら、

取組をしているということです。

時間になりましたので、以上で私の報告を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○司会 ありがとうございます。

それでは続きまして、大阪府立大学様、お願いいたします。

□大阪府立大学／「子育て教育系キャリア・コラボ力育成」

●大阪府立大学（山中） それでは、大阪府立大学から報告させていただきます。資料 15 ページに事業の概要、そして 16～17 ページに、課題とその解決方法を書かせていただいております。

私は、人間社会学部の教員で山中京子と申します。よろしくをお願いいたします。

組織化をどのようにしたかというのは、今回は端折らせていただきました。G P の支援室等々やコラボレーションのG P の委員会などをつくりましたが、この点については今回は端折らせていただいて、実際に何をしたのかということ報告させていただきます。

本事業は、とても焦点づけられておりまして、プロジェクトの名称を「子育て教育系キャリア・コラボ力育成」とし、名称が示すような目的を掲げております。主な取組のところでも説明しましたが、ヒューマンサービス領域の子どもに関わる領域を対象と決定づけております。そこで、学生の社会や実践における就業力と、教育・福祉・心理などの各専門領域の課程や学びの範囲を超えて、他の専門職と連携・協働して問題解決、課題解決にあたる力、「コラボレーション力」と呼んでおりますが、それを養成することを目的としております。

15 ページの「実施スケジュール」のところに、少し詳しく載っておりますので、その説明を始めます。かなり詰め込んでいるのでわかりにくいのですが、ローマ数字のⅠ～Ⅴまでのことを展開しています。

- Ⅰ. 教育改革カリキュラム
- Ⅱ. 学生対象のセミナー
- Ⅲ. 学生の地域プロジェクト
- Ⅳ. 学生による学びの交流会
- Ⅴ. 研究会・シンポジウム

となっております。

では、内容をやや詳しく説明します。

「教育改革カリキュラム」というのは、要するに大学の科目のなかで、その授業の内容に見合った内容を授業の中に取り込んでいく。いままであった科目の内容を変革する。さらに、新設科目をつくるということです。具体的には、

これまであった科目の改革を行なったのは、フィールド体験ということで、実際に大阪府庁などに学生とともに行って、政策立案の現場を見る、あるいは子育て支援センターを訪問して、そこの活動について知る、地域おこし体験を行なうというようなことです。海外インターンシップ科目は今年度から始まっておりますが、まだ内容はほとんどございません。海外インターンシップでは、「イリノイ・スタディツアー」と「ハワイ・スタディツアー」を実施いたしました。イリノイのほうは「スクールソーシャルワーク」に焦点づけ、ハワイのほうは「多文化共生社会におけるコラボレーション」ということに焦点づけて、イリノイ大学、ハワイ大学と共同のプログラムを実施いたしました。次に、「コラボ演習」。これは、平成 23 年度から新設科目といたしまして、4 年生でいろいろな領域で学んでいる学生がチームとなりまして、コラボレーションについてのグループワーク等々の学内の演習を経たあと、それぞれの機関にチームで、「インターン・コラボレシヨナル・エデュケーション」と呼ばれる実習に出まして体験を積む。そこでコラボレーション力を養成するというプログラムを展開しています。これは昨年度も実施していましたが、本年度から本格的にスタートしました。

それから「学生対象のセミナー」。学生への自己を見つけるセミナーです。これは、従来のキャリアガイダンスといったものが、企業に就職する学生に焦点づけている特徴があったのですが、子育て教育系のヒューマンサービス領域に出る学生には、あまり焦点づけられていなくて、ニーズとミスマッチを起こしているという反省のもとに、この学生を対象にするセミナーを地域で行ないました。それから、「福祉 NPO の起業講座」です。就業力といった場合に、NPO に就職する学生もおりますし、これからの就業先として考えられますので、実際に企業の方においでいただいて、講座を開催しました。その他、公務員になる学生も本学では多いので、これまでのものだけではなくて、公務員として就職する学生のうちの企画力、分析力、政策展開力をつけるために、「社会福祉公務員セミナー」を行ないました。それから「先輩のアドバイスセミナー」ということで、すでに就職している 2～3 年目の方と学生とが意見交換をし、いま就職してみて必要なものは何かについて話していただき、また学生が就業のためにいま学ぶべきことは何なのかをお互いに学び合うということを行ないました。

次に「学生の地域プロジェクト」に関しては、子どもフォトプロジェクトを実施しています。これは、地域の養護施設、地域の自治体と協働して、地域の方々と、その地域や養護施設でのさまざまな課題を発見しながら、学生がその組織と協働しながら、問題解決の発見をしていくというプロジェクトです。フォトというのは、これをカメラという媒体を通じてやるということです。ご存

じの方もいらっしゃるかもしれませんが、カメラでもってインドのムンバイという地域での子どもの就業を促進したというプログラムがあるのですが、そこからアイデアをもらっています。

そして4番目が「学生による学びの交流会」ということです。これは、ただ1つ1つの事業を展開しても、なかなかその経験が共有されないということで、さまざまな経験をした学生が、その経験を語るということをしています。これによって、多くの学生の参画を促進するという目的でやっています。

その他「研究会、シンポジウム」等々は、専門教育とのつながりもございまして、とくにコラボレーションとは何なのかということ、さまざまな領域の専門職や実践家に来ていただき、学生とともに議論する。そこで力をつけていくというようなことになっております。

成果目標は先ほど申しあげましたように、繰り返しになりますが、ヒューマンサービス領域の子どもの関わる領域を対象とした、就業力とコラボレーション力とっております。

さて、これまでに創出された事業ということなのですが、まず1つは、既存科目の変革を行なえたということと、平成23年度から新設科目を2つ、つくりましたので、これを発展させていきたいと思っております。

また、この事業に関しては、事業実施時に必ず参加者へのアンケートをとって、それによって評価をしてもらっています。評価の内容としては、回答学生の66.1%が「新しい発見があった」と感じ、58.3%が「将来の仕事に役に立つ」と答えました。評価はそれだけではなくて、このGPのプログラム全体の評価をすることに今年、取り組んでいます。この6月末に、人間社会学部の学生全員に対して、参加した人もしていない人も含めてアンケートを実施します。それは学生の協力を評価していくということです。そして、参加した学生の何がどう伸びたのかということで、3月の頭に事後の調査をしまして、実際、このGPに参加した学生の協力で何が伸びたのかを、事前・事後で評価することにしています。このアンケートに関しては、コラボレーションに関する研究者、それから効果評価に関する研究者等と共に作成しております。

その他、事業全体に関する報告書を作成して、学内外に配布しました。

それからホームページを作りました。これはもちろん、実際のプログラム、申込み、それから学生の感想等をどんどんアップしております。

それから特徴としては、ホームページ上に学生が自由に書き込めて、自分が参加した活動を振り返るマイホームページというのを作っております。それを使うことで、結果的にポートフォリオを自分で作っていけるようなシステムを、この7月から立ちあげることになっております。

○司会 ありがとうございます。

それでは次に、兵庫県立大学さん、お願いいたします。

□兵庫県立大学／「途上型学生のための就業力強化プログラム」

●兵庫県立大学（毛利） 兵庫県立大学でございます。本日、事業責任者の工学部の山崎（徹）教授が、公務によりまして出席できませんので、事務局の学務課長の毛利からご説明を申し上げます。

時間節約の観点から、18、19 ページに資料がございますけれども、19 ページのこのプロジェクトを立ちあげるに至った問題点からご説明申し上げたいと思います。

まず、19 ページの1に書いてありますように、事業を進めるうえでの課題となっていた点について申し上げます。

本学におきましては常に95%以上の就職率を誇ってございますけれども、そうはいいながら、かねてから学生の「無気力化」が大きな問題となっていたという現状がございます。平成21年度に実施しましたアンケート調査でも、そのような結果が出たものですから、その原因と実態の調査をしてきたわけでございます。その結果といたしまして、本学学生の実に43%が、自分らしさや将来展望が見えていない、いわゆる「途上型」学生というふうに、そのアンケート調査では分類されたわけでございます。そうしますと、学びに向かう姿勢、就職の面接、あるいは就職した後の自立する力といえますか、「就業力」にも大きな影響を及ぼしていると考えられたことから、このようなプロジェクトを立ちあげることになったわけでございます。

平成22年度からの事業でございますけれども、平成23年度から、ここに来ております西尾特任教授をはじめとする4人の者で就業力育成支援チームを組みまして、カリキュラムの編成等々、今回のプロジェクトに取り組んでいるところでございます。

18 ページにもどりまして、この事業の概要について申し上げます。

1つ目としては、本部に「キャリア支援双方向情報システム」の設置をいたしまして、平成23年度にかけて、改良しシステムをつくりあげることがございます。

2つ目には、新生生の学生気質の分布調査です。すでに平成21年度に実施しておりますけれども、その追跡調査、新たな情報を手に入れるという意味で、平成22年度の後半から調査を随時始めています。

カリキュラムの編成につきましては、③④⑤でございまして、けれども、「問題提起・解決型学生実験」の開始準備を平成22年度から始めまして、平成23年度に実施する予定でございまして、それと、「兵庫ものづくりフォーラム」など、フォーラムを積極的に開催していくということでございまして、それと学生のイン

ターンシップ派遣については、すでに何年か前から、工学部の中の機械系の学科で実施していたものを工学部全体に広げて、企業との交流を図っていこうと考えています。

⑥番目に、4年次アンケート調査による学生気質の分布調査をして、その学生が4年間で学んだことによって、どのように意識が変わっていったか、そのようなことを追跡調査することにしていきます。

⑦番目に高大連携・就業力強化シンポジウムの開催ということです。優秀な学生をとり、また就業力を強化していくためには、高校と大学のカリキュラムの連携、協働関係が必要だということで、年に2回、シンポジウムを開きまして、県内の公立高校をはじめとして参加いただき、大学側のメッセージをお伝えしているということをございます。

⑧番目としまして、これら事業について外部評価委員会による評価をしていく。あるいは本学担当者による自己評価をしていくことを考えています。

実施スケジュールとしましては、ご説明したような取組を平成22年度から5年間で実施していくということをございます。

成果目標につきましては、当初にご説明したような問題点がございますので、そういうものを、大学本部の「キャリアセンター」が昨年10月に設置されたことから、そこと本学工学部が連携いたしまして、「途上型」学生を主な対象として、体系的プログラムをつくっていくことを考えているところをございます。

平成22年度までの成果につきましては、主な取組で挙げたものの22年度分を実施したということをございます。

非常に簡単でございますけれども、以上でございます。

○司会 ありがとうございます。

続きまして、奈良県立大学さん、お願いいたします。

○中川（京都産業大学理事） 進行している立場からお願い申し上げます。

分科会はA・Bに分かれていまして、また最後に合流することになります。ちょうどいまから1時間で、この報告を終えたいと思っています。そのあとグループ討議がございますので、その時間も確保したいと思います。恐れ入りますが時間厳守で、各校5分をお願いします。タイムキープもさせていただきますので、途中で音が鳴れば、それが終了の時間だにご認識いただきたいと思います。ご協力をお願いいたします。

□奈良県立大学／「学生の夢と伴走するホームとなる体制づくり」

●奈良県立大学（遠藤） 奈良県立大学の遠藤と申します。資料の21ページをご覧ください。

私は、学生部長と就業力育成センター長を務めております。隣にいますのが、副センター長の大富でございます。

本学の概要を説明させていただきます。本学は、学生数1学年150人、全学年で600人プラスアルファという、非常に小規模な大学でございます。そこに大きな特徴があると思います。1学部だけで構成されておりまして、「地域創造学部」、地域を創る学部が1つあります。そのなかに、地域、それから観光に関わる学科が1つずつある。そういう大学でございます。そこに大学の大きな特徴がございまして、取組もそことの兼ね合いで特徴があるのかなと、本学では考えております。

本学の取組名称は「学生の夢と伴走するホームとなる体制づくり」です。非常に抽象的な言葉で申しあげると、あったかみのある、顔と顔が見える、そういう取組をしていきたいと考えております。

そのあたりは、じつは600人前後の小規模な大学でございますので、実は学生と教員の距離が非常に近い。名前を覚えていない学生もいるとは思いますが、ほとんどの教員がなんらかのかたちで、ほとんどの学生の顔を知っている、このあたりに非常に特徴がある大学です。ですから、ゼミの教員は当然ですが、ゼミ以外の教員も「あのゼミに所属している学生だね」ということで、把握をしています。そういうところでの取組としてお聞きいただきますと、5つぐらいの特徴がございまして。

1つは、「就業力育成センター」というセンターを立ちあげまして、就業力育成を全学的な取組としていこうとしています。実はこれは、教員の数もそんなに多くなくて、29人の教員プラス職員ということですので、全学的な取組といましても、やりやすくなる。ただ、そこには温度差はもちろんございまして、そのあたりが課題かなと思っております。全学的な取組を展開していくうえで、やりやすいかたちかなと、取組責任者としては思っています。

2点目の特徴としましては、eラーニングのシステム。これは他の大学さんもされておられるところが多いと思いますが、eラーニングを活用したシステムを構築します。

3つ目の特徴としましては、ソーシャル・ネットワークサービスを利用して、卒業生もそこに参加させる。卒業生を把握するだけではなくて、在學生と卒業生の関係構築を図る。卒業生から在學生に情報提供をしてもらったり、あるいは指導をしてもらったりしようというものです。それから、教職員と卒業生の関係も維持していこう、と。卒業したから終わり、さよならではなくて、しっかりと卒業生が、大学がホームとなって帰ってくるという、そういう取組をしようということなのです。

4つ目の特徴としましては、カリキュラムを体系化していこうということで、

「就労を知る」という1年次のカリキュラムから、2年の「自己特性を知る」、3年の「自己適性を知る」、4年の「未来を描く」、そういう体系化を図っていくという特徴がございます。

5つ目の特徴としましては、地域との連携。本学には、地域創造学部という地域づくりの学部がございますので、地域との連携を図っていく。もちろん公立大学という使命もございます。公立大学としては、奈良県内に有意義な人材を輩出していくという重要な使命がございますので、地域との連携を図っていく。そういうところがございます。そのために、奈良県内の企業さんを回って、常に情報共有をしているわけです。ただ、奈良県内の企業はそんなに多いわけではないので、そのあたり、奈良県に人材を輩出するというところでちょっと問題があるかなというところがございます。

そのあたりが、本学の取組のポイントになっています。非常に簡単な紹介になりましたけれども、以上が、本学の「学生の夢と伴走するホームとなる体制づくり」という取組でございます。

○司会 どうもありがとうございました。

続きまして、長浜バイオ大学さん、お願いいたします。

□長浜バイオ大学／「地元経済界との連携による実践的就業力育成」

●長浜バイオ大学(松島)
長浜バイオ大学の松島と申します。よろしくお願ひします。

本学は、1学年300人の小規模大学でございます。就業力育成支援の取組も比較的シンプルにできております。

私どもの大学では、数年の分析の結果から、3つの力を、本学の学生にとって必要な力というふうに捉えております。1つが、多様な人材と一緒に協働することができる「柔軟力」、もう1つが、チームの生産性を向上させるために自分に何がなし得るかを、他者との関係で考えていくことができる「自立力」。それから、それらのベースになる「論理的思考力」、こういった3つの力を開発していくということで進めています。



とくにキャリア関連については、前期、とくに1年次は、柔軟力と自立力、2年次からは論理的思考力を、グループワークを通じて学んでいく。それから後期には実践の場でそれらを活用していくという、「長浜バイオ大学魅力発見発信プロジェクト」というものをつくっております。とくに1回生の後期には、大学の魅力を映像作品等にして発信をしていく。それから2回生は、地域と協働でまちづくりの企画を行なっていくということを、現在、行っております。

それから1回生につきましては、1回生の前期、先ほどグループワークと言いましたが、これを必修科目として1回生と2回生で、今後は予定しております。2回生は今年から必修科目ということで、専任教員十数人全員に、ファシリテーションの研修を受けてもらって、1クラス60人の5クラス構成でグループワークを実施しているという状況です。

それから、このキャリア科目を通じて能力を開発していくことを、一貫して管理して育成していくことができるように、教材はポートフォリオというかたちで1年次から一貫したものを使っていくというかたちです。それをバインダー形式にして、その授業のたびにワークシートが増えていく。また、振り返りというのもその都度やっていくということで、参加に対する意欲を深めていくことを狙っております。

それから、就業力の評価のシステムを開発しております。これはWeb管理の仕組みを使ってやっていこうというものです。基本的には自己評価です。評価項目を設定して、それを自己評価する。それから、企業さんへのアンケートを通じて、その企業さんがとくに重視する能力との相対評価というものが行なえるような仕組みをつくっていくということでございます。

現在、各授業の最初と最後に、自己評価を実施してもらっています。これまでの経験では、受けた学生の5～7割の学生に、就業力の改善が見られるという結果が出ています。あとは、これをどのように体系的に進めていくかということでございます。

それから、とくに私どもの大学では、地元経済界との連携を重視しております。キャリア科目の実践のなかで常に、地元の商工会議所との連携を図っています。そこについては、そういったものをどのようにして持続的に、相乗的に発展させていくかというところが、今後、これを充実させていくための1つの課題だと考えております。以上でございます。

○司会 ありがとうございます。

続きまして、大阪工業大学さん、お願いします。

□大阪工業大学／「技術系学生のキャリア形成支援体制の確立」

●大阪工業大学（長谷川） 大阪工業大学の長谷川と申します。

大阪工業大学では数年前からキャリア系の授業をしていたのですが、主に就職部主催の授業でして、専門教員のほうは、就職部の授業なのでほとんど関心をもっていませんでした。それが、専門科目になりまして、いよいよ専門教員も携わらなければいけないという状況になりました。

私どもの大学では幸い就職率も 98%以上ですし、学生の満足度も卒業時で 96%以上ありますので、入口も出口もそんなに問題はないので、何も問題はないというのが教員の意識でした。ところが、数年前からやってきた就職部主催のキャリア教育の授業を参観したところ、かなりレベル的に問題があると感じました。学生もそれで満足しているのかどうか。そういうような問題意識もありまして、これはいけないということで、就業力の強化に取り組みつつありました。そのときにGPの申請があり、採択されたわけです。

それ以降、体制を改善して、これまでの丸投げの受験産業へ外注によるキャリア教育を改め、専門教員による後押しということで、関西を代表する企業の部長さん、あるいは取締役の技術系経験者 7 人を採用しました。それから学内の、主に企業から来た教員 2 人。合計 9 人。それと事務職員 1 人。それとキャリア系の授業が 25 クラスぐらい、工学部全学科でありますので、そこにアシスタントとして 1 人ずつ学生さんを張り付ける。合計 25 人の学生アシスタント。このような教員体制で取り組んでいるわけです。

去年は、秋にこの専門講師を採用しまして、それからキャリアコーディネータとして私を含めて 2 人の学内の教員、合計 9 人で、テキスト、シラバスづくりに一から取り組んだわけです。工学部の学生さんのキャリア教育というのはどういうことかということで、一から討議しまして、新しいカリキュラムで今年からスタートしております。

昨日も 8 時頃まで、キャリア教育専門委員会を開催していました。各学科の担当教員、それと私どものキャリア教育に携わる教員 9 人、それから事務部門である事務職員の方々が集まって、遅くまで話し合いました。結局は、専門教員の方も、工学系の技術者の育成に対して、非常に情熱を燃やしています。そういうものが学生に直に伝わっているということを感じました。

ただ、課題は、1 年目だとキャリア支援授業があるのですがけれども、各学科とも 2 年生になりますと演習科目や課題が多いので、そのなかでさらにキャリア系の授業を受けないといけないとか、あるいはキャップ制を敷いていますので、目一杯授業を取ると、キャリアデザインの授業が取れなくなるというような問題点が現在、顕在化しています。これをなんとかしなければいけないというのが、来年度の課題になっております。

授業はワーク中心で、課題が 13 くらいありまして、最終的には「キャリアデザインプランニング」というものを、各学生が成果品として出す、こういうこ

とになっています。以上です。

○司会 どうもありがとうございました。

続きまして、関西外国語大学さん、お願いいたします。

□関西外国語大学／「8つのコンピテンシーを核とした就業力育成」

●関西外国語大学（神田） 関西外国語大学 国際言語学部の神田と申します。よろしく申し上げます。

本学の取組は、コンピテンシーに着目した就業力育成であります。

言い換えますと、何を知っているかということに加えて、どのように行動できるか、問題に立ち向かうときの行動特性を重点的に高めていこうという試みです。

取組内容は5点となります。

第1は、「関西外大スタンダード」の設定です。学生が就業する際、あるいは社会で活躍する場合に求められるコンピテンシーを(1)主体性(2)実行力(3)発信力(4)協働力(5)国際性(6)計画立案力(7)創造力(8)社会性、の8つ（8コンピテンシー）に集約しまして、「関西外大スタンダード」として設定しまして、学生が持続的に行動変化を行なっていける体制を整備していこうというものです。

すでに、コンピテンシーの客観評価のための指標、それから定量評価のための方法を、平成22年度に確立いたしております。コンピテンシーは全部で3レベルといたしまして、合計72の指標に基づいて、学生のコンピテンシーを1年次から3年次まで段階的に評価していくかたちになります。

第2の取組は、クロスカリキュラムの「スタンダード20」というものの構築です。これは、「関西外大スタンダード」を普段の授業と連動させていこうという試みです。既存のカリキュラムの20科目、その多くは必修科目になりますが、この20科目を重点科目として設定いたしまして、専門教育に加えて、コンピテンシー育成のための要素をどんどん授業の中に盛り込んでいくことを目指します。コンピテンシーの到達度につきましては、各科目の成績評価に反映させていくかたちになります。平成22年度といたしましては、共通の授業マニュアルと評価基準をすでに策定しまして、担当教員の研修も終わりました。今年度4月から、初年次教育の科目2科目「アカデミックスキルズ」と「キャリアデザイン」、この必修の2科目において、コンピテンシーの評価を開始しております。

第3の取組は、産学連携の「キャリアデザイン発展研究」の新規開講です。産業界から外部講師を招聘して、リレー方式で現在、進めております。こちらは平成22年度に事業を開始いたしまして、この4月から授業を開始しております。

す。協力企業は現在 17 社です。従来の業界研究とは異なりまして、仕事にかける情熱、講師の方の自分史、成功・失敗体験、挑戦することの大切さなどを赤裸々に語っていただいて、学生の就業意識を変えさせていこうという試みです。

第 4 の取組が、PBL 型の授業、「プロジェクト・ラーニング」の導入です。こちらは、実際的な社会の課題の解決策を、企画から進展させていこうというものです。こちらは、3 年次生を対象にいたしまして、8 つのコンピテンシーの完成ステージと位置づけるとともに、本学の専門教育、専門知識など培った知識と、コンピテンシーとを混合する試みとなっていきます。取組の実施は平成 24 年度でございます。対象学生 100 人を予定しております。現在は、授業の方法等、制度設計を行なっている段階です。

最後に、以上すべての取組を統括するプロジェクトといたしまして、「学修ナビゲーション・システム」の開発を行ないます。システムは大学における多様な学びや経験を有機的に結びつけ、学生の中で 1 つに統合することを目的といたします。学生の履修状況、成績評価、コンピテンシーの到達度、課外・学外の活動状況、本学にとっては重要なエレメントですけれども、各学生の留学籍、このようなすべての学修状況をデータベース化して、学期単位で活動目標、活動記録、振り返りを、ブログ形式で入力させるかたちになります。そして、学期単位で全学生を対象に、キャリアアドバイザーにより、カウンセリングを実施していくかたちになります。ほぼシステムの開発を終えておりまして、今年度秋学期（2 学期）からの運用を開始していく予定です。

現在の取組状況ですが、現在、実施のプロジェクトに関してはいずれも、学生、それから担当していただいている先生方の感想は非常によいものが聞かれております。

問題は、コンピテンシーを授業に組み込んでいく「スタンダード 20」。来年度は 2 年次生も対象となっていきます。そうなりますと、より多くの先生方の協力が必要になってくるところが課題であるかと思えます。以上です。ありがとうございます。

○司会 ありがとうございます。

続いて、桃山学院大学さん、よろしく申し上げます。

□桃山学院大学／「実践教育による『社会人力』育成プログラム」

●桃山学院大学学長事務課就業力 G P 担当の横田です。よろしく申し上げます。

本学のプロジェクト名称は「実践教育による『社会人力』育成プログラム」で、経営学部主体の事業です。

この取組の概要は実践教育を積極的に取り入れて、学生の「社会人力」、つまり問題発見および思考力、協力・コミュニケーション力、改善・実行力を育成

することです。そのために、座学だけではなくて、地元自治体・企業、NPO 法人等との連携で実践教育に取り組み、きめ細かい助言・指導していくために学生ポータルシステム、e-ポートフォリオを導入し、実践教育の取組をビジュアルコンテンツ化することで、学生の取組を全学的に継承・発展させ、ひろく学内外に情報を発信してゆくものです。

2010 年度実施スケジュールは、「環境ビジネス実践」「地域ビジネス実践」「福祉ビジネス実践」の3科目の開講、実習室の整備、e-ポートフォリオの導入、学内組織体制の整備、シンポジウムを実施しました。

2011 年度のスケジュールは実践教育科目の拡充を行います。今年度は試行的な取り組みですが、8 科目（「経営分析実践」「農業ビジネス実践」「図書館経営論」「博物館ビジネス実践」「映像ビジネス実践」「伝統芸能ビジネス実践」「法務・税務ビジネス実践」「地域ビジネス論」）の追加となりました。たとえば「経営分析実践」は、和泉市の中小企業の工業を学生に見学させて、会社の財務状況を確認しビジネスを学ばせてゆきます。既に2回の工場見学を実施しています。「農業ビジネス実践」につきましても、他学部の教員の協力を得て和泉市にある農業団地で農業体験と農業ビジネスを学ばせることにしています。

次に学生ポータルシステムについて、ポートフォリオ（「manaba folio」）以外に全学規模の学生ポータルシステムを秋から導入します。その名称は「Mポートシステム」です。また、学内外広報の充実に取り組みます。実践教育のビジュアルコンテンツ作成やシンポジウムも開催し、学内外の評価委員会を開催し、評価を受けます。時間の関係で成果目標までご説明できませんでした。申し訳ございません。あとは資料をお読みいただきまして、何か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 どうもありがとうございました。

続きまして、摂南大学さん、お願いいたします。

□摂南大学／「意識変革を促すキャリア・フライデーの導入」

●摂南大学（太田） こんにちは、摂南大学 教務部長の太田でございます。ただいま、京都産業大学さんをお願いいたしまして、本学でつくりました本プロジェクトに関連したリーフレット（「意識変革を促す『キャリア・フライデー』」）をお配りしています。あわせてご参照いただければと思います。

本学では、「建学の精神に則り、全人の育成を第一義として、人間力・実践力・統合力を養い、自らが課題を発見し、そして解決することができる、知的専門職業人を育成する」というのを教育の理念に掲げております。従いまして、就業力育成というのは、本学の教育の理念に基づきましても、もっとも重要な取組として、かねてから実施してきたところであります。

リーフレットにもありますが、授業のなかでの展開、それから就職部を中心とする就職指導、課外活動での指導と、さまざまな取組を実施しておりましたが、いかんせん、学生の就業意欲のほうは必ずしも高くないという状況がみられました。そういったことを背景に、ぜひ全学の取組として、バラバラに取り組むのではなく、教務、学部、就職、あるいは学生部、こういったところが横の連携をとって、大学として学生の就業力育成に取り組む姿勢をはっきりさせたい、と考えるにいたりしました。

そのために大切なのは、第1に、教員・職員の「意識改革」が大切であり、第2に、そのことによって学生の就業意欲を変えていくことであると本学は考えました。こうして本取組では、教員、職員、学生、あるいは保護者の人たちも含めた意識改革を第1の目的とし、さまざまな施策を考えたところからです。

そしてこのような意識改革を行なうためには、大胆な取組をして、多少ショックを与えなければいけないと思ひまして、一番大きな取組といたしまして、「キャリア・フライデー」というものを設定しようということにいたしました。

キャリア形成支援に関連する授業科目、あるいは講演会等を金曜日に集中して行なうことによって、学生たちに「摂南の金曜日はキャリアの日なんだ」という意識をもたせようというものです。1週間に1回は就業力についての意識をもたせよう。これは、学生に対しても、教員に対しても、職員に対しても、さらには保護者に対してもそのようなきっかけづくりをしたいということで取り組んだことであります。

その他にももちろん、全学的な組織整備であるとか、オリジナル教材の開発、ポートフォリオを設置するというのも本プロジェクトの取組としてあります。

本学での1つのおもしろい取組といたしましては、教員・職員の提供による授業（エンプロイメント・デザイン）を展開するというものがあります。これは教員だけではなくて、本学の職員も自分の就業体験の中から学生に話せることがあるだろう、という考えに基づき、それを90分話してくださいというかたちで、講師を募集いたしまして、そのなかから学生に授業展開をするということをやろうとしています。

これらの取組については、徐々に実施できているところです。

いくつかの課題がありまして、1つ目に、カリキュラムを調整するというのが最大の課題です。これにつきましては、それを通じてこそ、教員・職員の意識を変えることにつながるということで、度重なる説明会あるいはすりあわせ等を行いまして、今年度につきましては、最初の学部として法学部で実施することができました。この法学部での取組を、また今年度、来年度、検証いたしまして、他学部に広げていきたい。ゆくゆくは、本学は6学部12学科ございま

すが、全学部に展開できるようにしていきたいと考えております。

2つ目の大きな問題といたしまして、学生の「振り返り」と「気づき」の仕組みとして、あるいは教員・職員と学生とのコミュニケーションの仕組みとして、ポートフォリオというのは非常に有効なわけですが、これも外部の取引先様のものをそのまま使っていたのでは、本学の教育の理念に合ったものにはならない。したがって本学独自のものにカスタマイズをしていかなければいけないという課題があります。ここは非常に大きな課題になっています。本年度から試行導入しておりますが、取引先の方と打ち合わせをしながら、独自のシステムを開発していくのが、本学の最大の課題になっています。以上です。ありがとうございました。

○司会 ありがとうございました。

続きまして、大阪成蹊大学さん、お願いいたします。

□大阪成蹊大学／「産高大連携とPBLによるIT実践人材育成」

●大阪成蹊大学（浅井） マネジメント学部の浅井と申します。よろしく願いいたします。資料は61ページです。

私どもで「就業力」を最初に考えたときに、「行動の変容」と、そういったことに対する「意識づけ」、それからもう1点は、知識だけではない、「知識を活用する能力」、この3つをいかに身につけさせるかというところをフォーカスして考えることにしました。

そのときに、よく考えてみるとこれは、ゼミなどでやっていた話なんですね。京都産業大学のお話にもありましたけれども、じつはゼミのなかで、ノンフォーマルなかたちではやっていたけれども、それが計画的には行なわれていなかったということです。

そこで私どもは、ゼミの教育の改革を推進する。その3つの関係のもとに、ゼミの改革に取り組むようにいたしました。

そのなかで、知識の活用力につきましては、必要なときに必要な知識がジャストインタイムで学べるということで、これまで学習した基礎的な知識をいつでも学べるようなかたちのe-learningを提供すると同時に、コミュニティをつくっていこうということで、SNSをe-learningの中に持ち込んだようなシステムをいま、開発しております。もう稼働は始まっております。

あと、「行動の変容」と「意識づけ」というところで何をするか。「行動の変容」につきましては、先ほどどこかの大学からもお話がありましたが、私たちも社会人基礎力をコンピテンシーモデルに掲げまして、それをもって行動を起こさせる、または意識づけするといったことを考えております。

じつは私どものゼミ教育というのは、1年生に基礎ゼミというのがあって、

2年生から4年生までの専門ゼミがあります。じつは1年から4年までゼミと呼ばれている科目がございますので、そのなかで「行動の変容」と「意識づけ」に取り組んでいきたい。

そういうことで、どのようなことをしたかという、1回ではなかなかできませんので、ゼミ教育のなかの半年ごとに、5コマから6コマ分の授業を、共通プログラムというかたちで、ゼミを超えて、PBLでいろいろなテーマで活動していくといったことを繰り返し行ないました。4年生については卒論がありますので、1年の後期から3年の後期まででやることにしました。

実際には、去年は1回、合宿の形式で実行しましたところ、非常にそのPBLがうまくいきまして、さらに学生の意識づけが変わったというアンケート評価を得ております。今年度に入りましてからは、2年生の前期の5コマ分の共通プログラムは終わっておりまして、今週末、合宿がまた予定されております。このようなかたちで、いま対象としては100人ほどの学生に対して、PBLを使った繰り返しの教育について実証実験を始めている状況でございます。3年度から4年度をめどに、すべてのゼミに対して、この共通プログラムを適用して、「行動の変容」「意識づけ」「知識の活用力」を身につけさせるようにしようと思っているところです。

もう1点、やりっ放しではなかなかむずかしいので、自己評価、他者評価、カウンセリングといったような仕組みを用意しています。昨年、カウンセリングを実施しましたところ、かなり自分たちの長所・短所を明確な言葉として、また目標設定というかたちで行なえることが実証されましたので、これらも繰り返し、目標設定しながら、自分のなかでPDCAサイクルを回して、各自が成長していくといったかたちのものを実施していく。

それから皆さんからもお話がありましたけれども、電子ポートフォリオをつくりまして、それを自分たちでいつでも、またカウンセラーの人に見ていただけるような仕組みも用意しようとしております。以上です。ありがとうございました。

○司会 ありがとうございました。

続きまして、芦屋大学さん、お願いいたします。

□芦屋大学／「産業界が望む自立自創型人財の育成」

●芦屋大学（倉光） 芦屋大学の倉光でございます。資料は64ページから66ページです。

私どもの取組は、「産業界が望む自立自創型人財育成事業」と銘打っております。

ご存じだと思いますけれども、芦屋大学は、芦屋の六麓荘（ろくろくそう）と

いう非常に大きなお屋敷街の中にございまして、二世教育で知られた大学でございました。「人それぞれに天職に生きる」という建学の精神のもとに、少数の学生をみっちり鍛えていくというところであったわけではありますが、進化論的に言いますと過剰適応をしましたので、世間の状況が変わってまいりますと、これがたちまち定員割れに陥りました。回復はなかなかむずかしい状況でございました。

それをなんとか、定員回復が視野の中に入ってくる状況まで回復しました。その内容をご説明する時間はありませんが、今日はそのなかの一貫として、平成22年4月に、大阪梅田に大阪キャンパスを設けまして、ここに「キャリア教育コース」を置いたという、ここから話が始まるわけでございます。

そういうことなかで、1年生というのは六麓荘のキャンパスで、いわゆる教養科目を学ぶのですが、週に1日だけ、大阪のほうに来させまして、キャリア教育を行なう。そういう構造で、2年に進学するまでに目標を明確にもたせる。そして専門教育のほうに進ませる。その専門教育についても、大阪キャンパスで全部行なう構造になっております。「自己啓発論がおもしろい」などと言っていた連中が、「ああいうものを読んでも大したことはない。やはり具体的な人の活動した記録のほうがおもしろい」と言い出すところが、非常におもしろい部分であります。

このキャンパスのなかでは、たとえば「ホスピタリティ論」という、どこでもあるような授業がございます。このなかでは、先生にお辞儀をして見せてもらい、また生徒にもやらせて、見てもらうようお願いしております。訓練まではやりません。だから体感、体で覚えるところを非常に重視しております。したがって、挨拶、服装、これはもう社会人並みということで、うるさく言っております。ルールについても同様です。たとえば、鐘が鳴ってからぞろぞろと部屋に入ってくるというのは、社会では遅刻であるということうるさく言っております。

こういうなかで、高校との連携、あるいは経済界との連携というものをいろいろと考えて、いま、進めているところがございます。たとえば、簿記の3級、2級の講座といったようなものを、社会人の方と一緒に学ばせる。あるいは、コンピュータで企画書を作らせるというような講座を、いま、計画しております。夏休みあたりに社会人の方と一緒に学ばせ、そして交流会を設ける。こういうことを現在、考えております。

そういう経済界と、あるいは大学教育との展開。具体的にいったいどういふ人財が必要なのでしょうかということ聞いております。

そのようなことで、いま、就業力育成支援の事業を進めているということです。ありがとうございます。

○司会 ありがとうございます。

続きまして、神戸学院大学さん、お願いいたします。

□神戸学院大学／「学生の自主性を重視した就業力育成プラン」

●神戸学院大学（山畑） 本学のプロジェクトは「学生の自主性を重視した就業力育成プラン」という名称になっています。これは、学生が自ら考え行動できるようにすることを目的としております。

現在、各学部独自に実施しておりますキャリア教育とキャリアセンターが実施しているプログラムとを効果的に融合させ、体系的なカリキュラムを策定し、学生が自主性をもって就業力にかかる必要な資質・能力を自覚しながら能力開発に取り組むことができるように、教員等が関与していき、指標に基づいた評価を繰り返しながら、持続性をもって取り組むものであります。

平成22年度については、現状把握をしてまいりました。現在、本学であります既存のキャリア科目が、各学部、各年次において、どのような配置になっているかを調査してまいりました。それから教員に対しては、教育の目標設定、またどのような能力を高めることを目的としているか等についてのアンケートを行ないました。それから、企業アンケート等によりまして、企業の求めている人材の要件、社会ニーズ、そのあたりを調査してまいりました。さらに、学生の現状の能力値をみるということで、テストやレポート等では測れない、いわゆる「人間力」というものをみるためのEQテストを行ないました。

このような調査等の結果、社会ニーズの高い6つの能力ということで、「自己理解・自己管理能力」「自己と他者の個性を尊重したコミュニケーション力」「論理的思考力」「チームワーク力」「問題を発見し解決する方策を導く力」「獲得した知識や技能を社会に役立てる力」を就業力の人材要件として策定することができました。また、これらの漠然とした能力において、具体的なコンピテンシーを設定することもできました。これらのコンピテンシーが大学として学生を評価するための指標であり、学生自身が自分の現状を把握するための指標となっております。

それから、それらのことを踏まえて、今年度（平成23年度）については、平成24年度の本格運用に向けた試行運用ということで動いてまいります。キャリア教育の体系化と講座・システムの試行運用ということです。キャリア教育の体系化を図ることと、平成24年度の新設キャリア科目開講に向けて、テキストの作成、またシラバスの決定等を行なってまいります。それから、キャリア・ポートフォリオの試行運用ということで、学生が在学中にさまざまな活動等を行うことが大事で、目標設定をし、実践し、振り返り、その改善を行なっていくというような記録を残していく仕組みとして、キャリア・ポートフォリオの

試行運用をしてまいります。

その他に、体験プログラムとして、「コンビニ・シミュレーション」というもの、またアセスメントツール等を試行運用していきます。

来年度は、新設キャリア科目の開講とキャリア・ポートフォリオの本格運用を進めてまいります。

最終的には、成果目標としては、平成 21 年度の就職率 82%、平成 22 年度は 83.8%ということですが、これをこの取組が終了する平成 26 年度には 90%まで引き上げることを目標としています。また、本学学生を採用していただいた企業に対して、「採用企業満足度調査」を確実に向上させていきたいと考えております。以上です。

○司会 どうもありがとうございました。

続きまして、神戸夙川学院大学さん、お願いします。

□神戸夙川学院大学／「実務経験とキャリア教育をつなぐプログラム」

●神戸夙川学院大学（小野田） 神戸夙川学院大学の産官学地域連携センター長の小野田と申します。よろしく申し上げます。

パンフレット（i-BEDS）をお配りしております。

本学の就業力は、「実務経験とキャリア教育をつなぐプログラム」ということで、通称「i-BEDS（アイベッズ）プログラム」と名付けて、学生に普及しています。i-BEDS とは、実務経験、実務教育、基礎学力、社会生活技能の 4 つの頭文字をとったものです。

事業成果を中心にお話しします。

まず、e キャリアポートフォリオについて。私どもが一番心配していました第 1 期生が卒業したのですが、139 人中 116 人に参加承認をいただきまして、これから OB とも連携をしていこうと思っています。

それから 5 年後の自立に向けて、日本観光協会の研修や、神戸市の観光人材育成にもこのポートフォリオを利用しようとしております。

「キャリアガイダンス科目」という必修科目を 1 年生に設定しております。これの現状につきましては、平成 22 年度 3 月に神戸商工会議所、神戸市、国交省と共催し、本学で開催しました「神戸観光シンポジウム」。こちらの参加者を対象に人材要件アンケート調査を実施しました。実際、神戸の観光サービス産業界の方々からヒアリングをしまして、求める人材要件をテキストに入れまして、自分の進みたい企業の求める人材要件をきっちりと教育してっております。われわれは、企業はクライアントで学生は商品という考え方で、企業重視で考えております。

「インターンシップ」につきましては、駆け込みで昨年度は 9 人が参加しま

して、内3人がそのまま内定しました。本年度につきましては、短期の10日間のインターンシップに加えまして、「コープ4」という1カ月、それから「コープ16」という4カ月のインターンシップを、中長期のものは有償を条件に企業とお話を進めて、いま取り決めております。受け入れ企業のほうの要求は少し多く、学生の集まりが若干少ないのが課題となっています。

あとは、「業界・企業研究講座」などですが、こちらの成果として顕著なものとして、「自然体験活動リーダー」という講座を開きまして、54人がこの資格を取得しました。これは1日の座学と3日間の実習をしたのですが、非常に多くの参加者に来ていただきました。

そして彼らに、新入生の合宿、入学直後の4月7日から行なわれました2泊3日の「ソーシャルスキルキャンプ」の運営をしていただきました。参加率も過去最高の265人中262人が参加。遅刻はたった1人でございました。そのへんは、リーダーが事前に協力していただいた結果だと思えます。

その他、キャリアガイダンス科目で、ロックイベントも開催し、430人の学生がボランティア参加し、95,000人の観客を集め、約385万円の東日本への義援金が集まっております。以上です。

○司会 どうもありがとうございました。

続きまして、奈良佐保短期大学さん、お願いします。

□奈良佐保短期大学／「地域・企業等と共創する就業力の段階的育成」

●奈良佐保短期大学（中村） 奈良佐保短期大学の中村でございます。

このなかでは唯一の短期大学だと思うのですが、2年間で社会に出して行かなければならない責任感とそのハードさを痛感しております。

本学の資料は、90ページからでございます。

本学は、「地域・企業等と共創する就業力の段階的育成」ということで採択を受けました。

本学には、「生活未来科」と「地域こども学科」があり、定員がそれぞれ100人の小さな短大でございますので、全学挙げての取組となっております。

それぞれの学科・コースでは、介護福祉士、栄養士、保育士、幼稚園教諭などの国家資格の取得を目指していますので、それらの資格を取るためには、必ず学外実習が必要になっております。また、本学は「ビジネス・キャリアコース」ももっているのですが、そこにはインターンシップを課していません。

たとえば、地域こども学科で保育士と幼稚園教諭を取得する場合、2週間で5回、計10週の学外実習があります。2年間のなかで10週間もの学外実習がありまして、現場経験を重ねながらの就業力育成となっております。

本学の就業力育成プログラムについて、主な取組内容を簡単に書かせていただいております。本学では、4つの大きな特徴を考えております。

その1つは、先ほどから申しております現場実習を絡めながら、地域・企業等と連携しながら行なう、段階的な就業力育成です。

2つ目は、その段階的な就業力育成のなかでの、教職員の学生への関わりです。本学は小さな短大ですので、学生1人1人に対して、教職員がフェイス・トゥー・フェイスで丁寧に向き合っていまして、各学生の資質を高めていこうと考えております。従来から、担任制をとっているのですが、この4月からは担任制の他に、1人の学生の成長を1人の教員が2年間、見守り続けるという、「Personal Teacher(パーソナル・ティーチャー)」というものを設けることにいたしました。この「Personal Teacher」によりまして、この4月から早速、個別面談、キャリアガイダンスを行なっています。その「Personal Teacher」が、キャリアガイダンスから、学外実習の目標設定、巡回、目標達成の振り返りまで、1人の教員が2年間見守り続けて、成長を見守っていくのが大きな特徴の1つになっております。

3つ目は、情報の活用です。本学もオリジナルのポートフォリオを構築いたしまして、学生の学びと履歴を蓄積いたしまして、学外実習と絡めながら、目標、実践、振り返り、評価、そしてまた新たな目標設定と、学生が自らPDCAサイクルを回しながらやっていける力を身につけていこうと考えております。本学の評価におきましては、専門、知識、技術の強化とともに、目標達成力を横軸に、協働力を縦軸として、その2軸で評価対象を考えております。これらPDCAサイクルを回していくなかでは、必ず「Personal Teacher」の指導が入っていくかたちをとっていきたくと考えております。

もう1つの情報活用の特徴について。本学には、どちらかといえば勉強が好きな学生は来ておりません。短大ですので、どちらかといえば勉強が嫌いな学生が来ております。そのなかで、どのようにして自ら学ぶ力をつけていくか。やはり社会に出て必要なのは、役に立つのは、自ら学ぶ力です。そういうことで、情報携帯端末機を学生にもたせて、自ら学ぶ力をつけていこうと考えております。以上です。

○司会 どうもありがとうございました。

最後に、広島修道大学さん、よろしく願いいたします。

□広島修道大学／「“修道力”を育てるための教育体系構築」

●広島修道大学(三浦) 今回、私どもは、中国地方の地域会議を主催する予定になっておりますので、ゲストとして参加させていただいております。私は三浦と申します。資料については、本学の就業力育成支援事業についてのリー

フレットを部屋の入口でお配りしましたので、そちらを見ていただきたいと思います。時間がないので、簡単に説明させていただきます。

基本的には、私立大学ですので、キャリア教育としては、いわゆる就職に関するサポートをしてきました。そういったなかで、学生そのものがどういう学びをするかということについても取り組んでいたわけですが、やはり組織としては、職員による組織だったわけです。

そういったところで、職員側の進めている部分と、教員側が進めている部分が少し乖離状況にありまして、そこを融合して、本学としてはどういう学生たちを育てるのかということも、もう一度、見つめ直そうということを考えております。

そういったなかで、それぞれの学部・学科・専攻において、今回もお話がありましたようなPBLに関する科目、あるいは実際の企業人を招いての科目、あるいは自らが会社を起こすような起業家といったことに関する講義もあったわけですが、それらは、1つの大きな修道大学を卒業する学生の力として、段階を踏んで育ててあげるような状況にはなかったところがあります。それぞれがバラバラにアカルト的にやっていたものを、今回、統合して、全体として4年間で何をするのかを見つめ直そう、と。

そういったものを記録する1つのツールとして、ポートフォリオなどを導入していくことも入れております。それプラス、地域とはかなり以前から密接な関連がある大学ですので、地域にかなりの卒業生もおります。こういったものを、評価等をする外部の目として、ぜひとも取り入れていこうと考えて、卒業生のCS（キャリアサポーター）であるとか、外部評価委員というものを考えて導入しているところです。

基本的には、本来、大学のなかでやっている教育そのものが、どのように学生を育てているのかということに関して、しっかり教職員が見つめなおしていく。それを外部の視点、学生の視点で評価をしていただきながら、常に改善をしていく取組を進めていこうと思っているところです。以上でございます。

○司会 どうもありがとうございました。

これで、すべての取組状況報告についてご説明をいただきました。

このあとで、事前にいただきました問題点等を踏まえて、グループ討議を進めたいと思っておりますが、その前に休憩を入れさせていただきたいと思えます。7分後の16時から再開したいと思います。

－（休憩）－

■グループ討議

○司会（小栗） 皆さん着席されましたので、グループ討議を始めたいと思います。お手元にA3の資料があると思いますので、そちらをご用意いただけますでしょうか。こちらは、事前にいただきました、現状の課題、問題点のなかからピックアップして、まとめさせていただいたものです。こちらのほうで簡単に書き直したものの、短くしたものもありますので、若干、お書きになったものと書きぶりが変わっているものもあるかもしれません。その点はご了承ください。

【円滑な事業推進に向けた学内協力体制の確保】

○司会 これをまとめたときに、一番多かったのは、事業推進に向けた学内協力体制の確保ということで、教員の連携とか協力をいかに取りつけるかという話について、教職員間で温度差があるというようなことを問題として挙げていらっしゃることで、やはりこれが、この事業を進めていくなかで大切な点で、いかにここをうまくやっていくかがポイントになるかと思います。

そこでまず、このテーマについて討議したいと思います。こちらのほうで、各大学さんの取組を見せていただいた中で気になったのが、大阪工業大学さんです。工学部単独での取組ということですが、工学部にもいろいろな領域があり、調整が大変なのではと思ったのですけれども、それぞれ授業を進められていくなかで、どのように工学部内で協力をとりつけていったのか、そういった過程などをご説明いただけたらと思います。

●大阪工業大学（長谷川） 工学部には10学科あります。それで、その学科ごとにやるしかありませんでした。エンジニアリング系とサイエンス系とデザイン系に、3・3・4の学科に大きく系統を区分けしました。それに見合った人材を募集しました。産業界のほうからそれなりの、キャリア教育もできるんだけれども、自分もものづくりをやってきて、あるポストを経験してきたということで、人間の教育も技術の力ももっている方を募集して、エンジニアリング系、サイエンス系、デザイン系に特化した人材を全体で9人、3人ずつ採用しました。

たとえば、建築の学生さんに教えるのに、化け学の経験者がいくら言っても説得力がないので、それぞれの領域に分けております。

○司会 ありがとうございます。

大阪府立大学さんも教育、福祉、心理の各専攻でやっていらっしゃるということで、やはり分野によって温度差があり、問題意識も違ってくるなか、まとめられるのに、いろいろな苦労がおありだと思うのですが、そちらでは、どのような工夫をされていますか。

●大阪府立大学（山中） ご指摘ありがとうございます。

じつは人間社会学部は、言語文化学科、人間科学科、社会福祉学科の3つの学科から成り立っていて、先ほどおっしゃった教育、福祉、心理の学生というのは、福祉と人間科学科に多いのです。ですので、言語文化学科の学生や先生にどのように関わっていただくかというのは、いまも課題となっています。

当たり前のことなのですが、たとえば学部教授会等で積極的にどんどん情報を流して行って、積極的に情報を共有するということと、それから「G P推進会議」というものを設けたときに、言語文化学科の先生、人間科学科の先生、社会福祉学科の先生をそれぞれ選んで入っていただいて、推進会議のなかで意見を出していただくことで関与していただく意識をつくっていくというような感じになっています。ただ、いまでも課題になっていることは確かです。

○司会 学内をまとめていくなかで、組織などをつくって、意識というか、みんなで作っていこうという協力を図るというのはあると思います。そのなかで、自分の大学ではこういった工夫をしているとか、そういった取組がございましたら発言をお願いします。

●摂南大学（太田） 摂南大学です。私は教務部長です。横に座っている者は就職部長です。通常、部長同士がこういう会議に一緒に出てくることはございませんし、学内でも形式ばった会議で顔を合わせることはありますが、教育の現場、あるいは学生指導の現場について議論することは、なかなかないのが、ほとんどの大学の実状だと思います。あるいは学部長も含めた、この縦割りの教育あるいは就業力支援が、組織的な運営にとっても最大の課題になっているという意識をもっています。

そこで、もう少し横の連携をしようということで、就職部、教務部、さらに学部、それぞれが授業あるいは授業外で参加できる取組を、3者が寄り合って実施する授業をつくっていく。課外でも、そのように3者で寄り集まってやらなければならないものをつくる。そういうかたちで打ち合わせ会を複数回重ねなければいけないかたちにしまして、とりあえず、現段階ではまだ法学部だけの導入ではございますが、法学部と就職部、教務部のあいだでは、意見の疎通がうまくいくようになっております。このような仕組みを、6学部12学科ありますが、それに広げていけるかどうか。試行を重ねていきたいと思っています。以上です。

○司会 ありがとうございます。

他に何かございますか。

●大阪工業大学（長谷川） 今年から本格的に新しい体制で導入したのですが、昨までは2つのパターンを「キャリアデザイン」でやっておりました。1つは、丸投げという大変ですけども、ある受験産業への外注です。もう1つは、自分たちで採用した別グループのキャリアデザイン教育がある。そ

れらを教員に参観していただいて、どちらがよいか、昨年は比較していただきました。それが今回の新しい体制変化の動きにつながったのではないかと思います。

やはり温度差はあるのですけれども、積極的に「キャリアデザイン」の授業を、教員や職員に参観していただいて、改善点とか、こういう点はこうしたほうがいいんじゃないかとかいう意見をもらったほうが、参画意識が出てくるんじゃないかと思います。

○司会 ありがとうございます。

私どもも、選定にあたっていろいろと見ていたなかで、業者と組んでカリキュラムの開発などを行なって、それを導入していくというプランも見かけました。そういった業者さんと協力してつくられたカリキュラムや取組について、学内にどう持ち込んでいくかというときには、教員の先生方との調整が必要だと思います。そういったことについて、自分たちはこういうことを考えているとか、そういったことは何かございますか。

●摂南大学（太田） 発言がないのは嫌いなので発言します。摂南大学の太田です。

先ほど大阪工大さんから発言がありましたけれども、本学でもお取引先にお願ひした授業を展開しておりました。しかし、十分に学生の目線に立った授業にならなかった。あるいは本学の教育理念に沿う授業にならなかったという反省がございました。やはり業者には、中身、コンテンツのノウハウの部分ではお願ひする方がよいものもあるかと思いますが、大きな枠組み、ポリシーや方針、課程のなかでどのような位置づけになるのか、というところについては、大学のほうでかなり綿密に練り込んでいかなければいけないと感じています。

本学では現在は、ごく一部で業者さんをお願いしているものもまだ残っておりますが、このかたちを減らしていくか、全部、学内化していきたいと考えております。

○司会 ありがとうございます。

●大阪工業大学（長谷川） よろしいですか。私ばかり発言して申し訳ありません。

外注の段階で、3年ぐらいでしょうか、2006年度から外注をして、それは専門の先生は、やってくれるならそれでいいやということでお任せしてしていました。ただ、どんな授業をやっているのかなと見に行ったら、えらいことになっているという、そういうことがありました。はじめは、外注業者もいいメンバー（講師）を送ってきてくれるのですけれども、だんだんとレベルを下げてくる。どこで文句が出るか、と。その最終年度に教員が行ったら、「これは大変だ。こういう先生が来てやっているんだったら、これはなんとかしないといけ

ない」ということになりました。そういうこともありました。だから、外注しているとおそらく、ほとんどお任せ。効果はどうだったかというのも「あったのだろう」という程度で終わらせてしまいますので、やはり自分たちでやろうという雰囲気醸成しなければいけない。

たぶん、日本語とか、ベーシックマナーとか、そういったところはある程度、外注してもしょうがないと思いますけれども。

○司会 ありがとうございます。

●見館 北九州市立大学の見館です。

外注について、裏技が1つありますので、皆さんに教えたいと思います。

本学でやっている、1年生向けのコミュニケーションの授業があります。どこに外注しているかというと、「スターフライヤー」という航空会社です。そのキャビンアテンダント養成のプロが講師です。実際、スターフライヤーで働いていらっしゃる、プロのキャビンアテンダントの人材育成担当の人に、後期授業15コマを、全部、担当していただいています。当然、綿密な打ち合わせをして、「このときぐらいに1回、空港に連れて行ってください」とか、そういう打ち合わせはします。要は、無料なんです。お金は一銭もかかっていませんし、企業さんのほうがやってくれているかたちです。このかたちの外注であると、丸投げでもいいかな、と。

何が言いたいかというと、スターフライヤーさんにしてみれば、「北九大の学生が育ててくれて、将来、うちを受験してくれたらそれでいいですよ」と。一応、私は教員として、中身が教育モデルとしてきちんと完成しているかどうかのチェックはします。そういうかたちでやっています。

いわゆる就職関連企業に丸投げするだけが道じゃないですよということを、念頭に置いていただければと思います。考え方としては、コーオプ教育に近いですね。以上です。

○司会 ありがとうございます。

●大阪工業大学（長谷川） 本学では実際に、授業を参観した段階で、受験産業の方が派遣社員でキャビンアテンダントを雇っていたわけです。「何をされていたのですか」と後で講師に聞いたら、「キャビンアテンダントをしていました」ということだったので、「どおりで」と。工学部の学生を育てるには、ちょっと不向きであるということで、危機感をもったというのは事実なんですね。それは、どういう学生さんを社会に出していくかということであれば、いろいろな選択肢があると思うのですけれども、少なくとも本学の工学部の技術者を育てていくことについて、キャビンアテンダントの経験者が講師でいいのかどうかという問題もあると思います。

●見館 ベストなのは、卒業生がたくさん就職している企業の人材育成担当の

人をお願いすること。それが一番手っ取り早い方法だと思います。

○司会 我々も、業者に任せることが全て駄目だと言うつもりは、もちろんないのですけれども、やはりそれが、大学の教育として、きちんと成り立っているか、大学の教育改革に反映されるかというところは、今後も1つの要素として見ていくことになるかと思imasuので。あまりにも業者に任せっきりという取組では、就業力育成支援事業として、きちんと大学に後々残るものなのかなと思うところもありまして、ちょっと聞かせていただきました。



【学生参加の促進】

○司会 他にいただいた問題点をみますと、やはり学生の参加や、地域、他大学、卒業生の連携というのは、非常に皆さん、日頃お悩みのところがあるかと思imasu。

とくに学生の参加については、滋賀大学さんなどは、具体的に「中退可能性のある

学生にプログラムに参加してもらうきっかけ作りの方法」について質問されていて、「中退可能性のある学生」とストレートにおっしゃっていますけれども。やる気のない学生に、いかにしてこさせるか。長期休暇中の学生にどう参加させるか。そういったところで、各大学さん、悩みがあると思imasu。

例えば奈良佐保短期大学さんの場合、短期大学ということもあるかと思imasuのですけれども、「Personal Teacher」という取組をしていらっしゃる話をうかがいました。それはやはり、やる気のない学生に対するアプローチということでしょうか。

●奈良佐保短期大学(中村) はい。きっかけはそういうかたちで、何も無い学生はそのままでいいのですけれども、やはり落ちこぼれないように、ということ。本学では学外実習に出していくわけなんですけれども、学外実習に出せない学生も出てくるわけ。何単位取得しなければならないとか、ハードルを設けていますので。そういうことで、学外実習に出せない、あるいは途中で辞めてしまう、そういうことをなんとか防ぎたい。それは4月の当初、かんでないといけないということを痛感いたしまして、出す前では無理なので、もう4月から意識づけさせたいということで、今年から4月の就業力の事業もきっかけになりまして、4月当初からすぐに個人面談を始めました。そのデー

タをまた教職員で共有していくかたちで、なんとか全学を挙げて、落ちこぼれを防ぎたいという試みです。

○司会 ありがとうございます。

他に、たとえば自分たちの大学ではこういう取組をしているとか、長期休暇中の学生に対してはこういうことをしているとか、そういった取組は何かございますか。

●奈良佐保短期大学（中村） あと1点。あるいは保護者の助けを得て、だいたい実習指導などを1回休むごとに、担任から家に電話を入れます。こういう状況です、ということをお報告しております。ご家族のサポートもしていただくということですか。

○司会 ありがとうございます。

滋賀大学さん、いかがでしょうか。

●滋賀大学（中野） ありがとうございます。

われわれも、「大学入門セミナー」ということで、1回生については4月から、ほぼ担任制に近いかたちで、出欠をしながら状況を見ています。とくに、それが終わったあとの秋学期、それから2回生に入った段階ぐらいが少し手薄になって、そこでも問題発見が後れているという状況があります。それについては、来年度から少しカリキュラムを改正し、2回生の個人指導を少し充実していきたいかなと考えております。

それから、出欠に関しては、夜間主（やかんしゅ）というのが本学にはありません。夜間主については別途、文科省さんから予算をいただきましたので、それを使いながら、そのへんを今後取り組んでいきたいと考えております。以上です。



○司会 ありがとうございます。

関西外国語大学さんからは「学生が使用したくなるような大学内・外における学びを統合・管理する学修ナビゲーション・システムの構築に関するアイデア等はあるか」という質問が出ています。

たとえばポートフォリオとか、そういったところにも関わってくる

かもしれませんけれども、学生の興味をひくために、こういったかたちでシステムに工夫しているとか、そういったことについて何か取組のアイデアや意見はございますか。

●関西外国語大学（神田） 正直言いまして、その点が一番問題です。大学のほうが強制的に入力させているということに、結果的にはなるのでしょうかけれども、ただ、それでは意味がないと思いますので。

本学では、システム開発で一番重視したのは、デザイン性ですね。デザイン性と、いくつかあちこちに仕掛けがしてあるというのでしょうか。ですから学生が画面をパッと開いたときに、何か一部分が変わっているとか、そういったバージョンアップを常にしていく。季節によっては、背景の色を替えたり、キャラクターを使用したり、そういうところで開発を進めています。確かに苦労している部分ではございます。

●大阪成蹊大学（浅井） よろしいでしょうか。先ほどの説明のなかで、本学ではSNSを使っているという話をさせていただいたのですけれども、まだ今年度から始めるところなので、まだ学生の反応はみていないのですけれども。SNSのなかでアバターを用意しまして、それはeラーニングと連動してまして、学習が進むとポイントが入る。それで、アイテムを買って、自分の好きな服装も着せられる。かつ、いま新たに開発してもらっているのは、それをフォトショットというかたちで、自分の背景で写真を撮って、友だちにも見せられる、自慢できるというものです。そういうかたちに開発しようというところをいまやっています。アバターは開発できて、ポイントを与えるというところもできているのですが、それが学生にどこまで受け入れられるかはこれからなので、次回、ご紹介できればと思っています。

その本質は、コミュニティとしての活用です。ゼミ単位とか、先ほど言いましたように本学が取り組んでいるのはゼミの改革なので、ゼミごとで、教員と学生、あるいはゼミの中での上下関係で、話し合いができるような広場も用意したいと思っていますので、そのあたりをどのようにフォローして、そのなかで盛り上げていくかという運用面は、これから考えていかなければいけないと思っています。いま、そういうところまで、進めております。

○司会 ありがとうございます。

若者にはそういうのは受けそうな感じもいたします。

参考までに、そういったものを導入するにあたって、費用はどれくらいかかるのでしょうか。

●大阪成蹊大学（浅井） いくらだったかちょっと、書類を見ないとわからないのですが、それほど高くはなかったのですが。アイテムを増やすと、細かくお金があるかなと思っていますので、このあとの予算でまた少しずつ増やしていければと思っています。よろしくお願ひします。

●大阪工業大学（長谷川） ちょっといいですか。

学生参画のお話がありましたので、少しお話ししたいと思います。

今年から使うテキストを、1月、2月、3月で、決まった先生たちと私たちが作ったのですけれども、作り始めて、これは教員サイドのレベルではいかんということで、急ぎよ、5人の学生さんにアルバイトとして参加していただいて、1カ月間、テキスト作りをしました。「きみが1年生、2年生だったら、どういう教育を受けたかった？」という問いかけで、参加していただいて、それで教材を作りました。それが3月までの話です。4月からは、25クラスありますので、4年生の大学院進学予定者等が25人のサポーターに4年生の進学予定者になっていただいて、ワークなどの授業をサポートしていただいています。そういう授業が終わるたびに、「今日、どんなふうだった？」「きみなら、どういふ改善点が考えられますか」というのを聞いて、意見を出していただいて、それを来年度に反映させようかと思っています。そういう学生参加もいいのかなと思いました。

○司会 ありがとうございます。

●大阪府立大学（山中） その学生参加ということですから、すでに何かの授業であるとか、プロジェクトなどに参加した学生を対象に、「報告交流会」をしています。その企画も学生にお任せ。お任せというのもおかしいですけれども、自分たちで企画してほしいということです。それはある意味では、学生の企画力のアップにもつながります。プレゼンテーションをするわけですから、プレゼンを自分たちで用意します。そしてそれは、まだこれから利用しようかなという学生にとっては、教員が言うよりも非常に身近で、ディスカッションも堅苦しくならないところがあって、結構、学生の「報告交流会」というのもいいのかなと思っています。

○司会 学生の参加といえば、先ほど長浜バイオ大学さんが、ビデオを撮らせるという話をされていたかと思います。そのあたり、いかがでしょうか。

●長浜バイオ大学（松島） そうですね。地元の経済界との連携のなかで、まちづくりのアイデアを、学生が地元に対してプレゼンをします。学生と地元のまちづくり協議会さんとのあいだで、地元の方にご指導いただきながら、プレゼンができる作品にまで仕上げ、プレゼンをしていく。そういう取組について、報告のなかでご説明させていただいたのですけれども。

昨年度は初年度でありましたので、非常に参加数が少なかったのが実状です。したがって、今後、どの程度、参加数を増やしていくかというところは、私どもも非常に頭を悩ませているところです。いろいろなアイデアをいただければというのが、率直な考えでございます。

できるだけ地元を目を向けていく。地元出身の学生ばかりではございませんので、大学が所在している街そのものに関心をもつ、と。身のまわりのものに、いわゆる社会的な関わりをもつ。自らその立脚点に関心をもつというのでしょ

うか。先ほども申しました自立力、柔軟力を養成するなかで、そういう意識づけを行なっていく。こういうことをいま、方向づけとしては考えております。ただ、具体的な参加の促進についてのアイデアがないので、頂戴したいというのが正直なところです。

○司会 ありがとうございます。

見館先生、学生の参加について、アイデアはございますでしょうか。

●見館 参加を促す、やる気を出させる、どちらについてでしたか。

○司会 まず、参加を促すことについて、お願いします。

●見館 自由参加型の場合、参加が少ないと淋しいですね。どうやって参加を促すかという事例をご紹介します。

私は、キャリア教育も担当していますので、必修ではないのですが、1、2年生の800人規模の授業をもっています。1つで800人ではなくて、200人で4つぐらいの授業です。その授業を使って、まず告知をします。「参加してほしい、こういうイベントがあるよ」というのを、そこで告知をする手が1つ。

もう1つ、私のその授業はキャリア教育の授業ですので、そこで活躍している学生とのパネルディスカッションの授業を1回、つくるんです。つまり、活躍して、「ああ、こんな先輩になりたいな」「こんな人になりたいな」と思わせるようなロールモデルを見せる機会を、授業のなかでつくるというやり方です。

そういうことをされると、うまくいきますね。

あとは、成果物を目に触れるところに載せるという手法です。本学でいうと、本館の入口が一番人通りが多い。そこに活動成果のパネルを掲示して、「なるほど、こんなことをやっているんだ」というのを、まだ参加していない学生に見せる。成果物を目に触れるところに出すのが大事ななと思います。

○司会 ありがとうございます。

【卒業生等との連携、参加協力促進】

○司会 学生参加も非常に重要だと思うのですが、卒業生との連携というなかで、卒業生の参加協力促進について、ご意見をうかがっていきたく思います。

卒業生の就職してからの、「これがよかった」というフィードバックや、卒業生が企業でどういう評価を受けているかということで、卒業生の意見も、事業を進めるなかで非常に重要だと思います。

大阪府立大学さん、卒業生に対して、うまく連携をとっているような部分はありますか。

●大阪府立大学（山中） 大阪府大です。

平成22年度は、1回だけ開催したのですが「先輩アドバイスセミナー」とし

て、卒後3年ぐらいの卒業生を、それぞれの領域から呼びました。府大の場合、公務員になっている人、専門職になっている人、教員になっている人、企業に行った人等々を5人ぐらいお呼びして、「仕事のやりがいは何ですか」「仕事で苦しいことは何ですか」「本学で学んできて、役立ったことは何ですか」「もっと学んでおけばよかったことは何ですか」という4点について皆さんにお話しただいて、それを学生が聞いて、やりとりするというものを開催しました。すごく刺激的だったようです。出られない学生が「ビデオを撮っておいてほしい」と言っていましたので、それは撮っているのですけれども、そういうものが、よかったようです。

○司会 卒業生とは、なかなか連絡もとりにくくて、うまくそういうことができないというところもある中で、大阪府立大学さんは、非常にうまく連携されていらっしゃるようですけれども、他にそういった、卒業生との連携について、うちの大学はこういうやり方をしているとか、事例はありますでしょうか。

●滋賀大学（中野） 滋賀大学です。

私のところも、じつは就業力とは全然関係なくて、昔の旧高等商業学校系の学校ですので、非常にOB会、OG会のまとまりが強い。それで、いまおっしゃったような取組が、もう30年来、続いているんですね。50歳ぐらいになるOBの方が毎年、持ち回りで各業界から集まって、「陵水会懇談会」を開催しています。それが一種の、学生への就職活動のキックオフ宣言みたいなかたちになっています。話を聞きながら、各分科会の部屋に散って、それぞれのOBに話を聞く。そういう会を30年来やってきました。OBのほうも、次は自分たちの代だなと理解していますので、幹事が出てきて、毎年引き続いて開催しています。OB懇談会は比較的うまくいっていると考えております。

○司会 ありがとうございます。

●大阪工業大学（長谷川） もう1つ、学生参画について忘れていたことがありました。現役の学生（就職の決まった4年生）に1回だけ授業を担当してただいて、自分たちがやっておくべきだったなということを、1年生にアピールしていただく。これは学生参画の1つの方法です。

もちろんOBさんもたくさん来ていただいて、各学科に1年間に平均10人ぐらい来ていただいています。そのなかでいまお話がありました、うんと偉い人、50歳代の人のお話と、卒後5年とか10年ぐらいのOBさんのお話を比較しますと、やはり50歳代の方は話が遠くて、話すほうも「昔はよかった。あなたたちは大変だな」という話になってしまう。ところが社会人になって3年生、5年生、10年生の、お兄ちゃんお姉ちゃんだと、終わってからの質問もたくさん出る。おやじさんに来てもらって先ほど言ったような話をすると、もう白けてしまって、「おれら、大変なんだ」というような雰囲気は余計、増幅する。そうい

うふうなことであまり質問も出ません。若い人に来ていただいたほうが、ものすごい質問が出ます。そういうことがあります。

○司会 ありがとうございます。

●奈良佐保短期大学（大石） うち短大で、先ほども言いましたように、実習が結構多いんですね。実習に行って、何回かやってもどってきて、最終的にそういう結果の発表会をします。そのときには、卒業生にも来ていただきます。実習先にも卒業生が行っていますし、そういうところから来ていただいて、卒業生に聞いてもらう。また、卒業生には、卒業して施設や保育園にそれぞれ就職して何年か経った時点での経験談も発表してもらう。そのようなこともしています。そのときには、在学生全員がそれを聞いて、参考にできるような私たちというのを考えています。

○司会 ありがとうございます。

【地域連携促進のためのサテライト拠点の運用・活用】

○司会 地域連携ということに関する長浜バイオ大学さんの質問で、「サテライト拠点を運営・活用している場合の取組を知りたい」ということなのですが、奈良佐保短大さんがサテライトをやっているらしいので、その取組について説明いただけますか。

●奈良佐保短期大学（大石） サテライトについてはまだ、たいへん恥ずかしいのですが、私どもちょっと市の中心から離れて不便なところにありますので、市の中心部にサテライトを設置はしたのですが、まだそれが十分に機能するところまでは行っていません。ただ、できれば、そこに卒業生や企業の人たちに来ていただいて、そこを中心にキャリア支援ができるようなかたちをつくりたいと現在、思っているところです。まだそれが、きちんと動いている状況にはなっていません。

○司会 サテライトとは違うかもしれませんが、芦屋大学さんも、大阪と六麓荘のあいだをつなげていらっしゃいます。そのあたり、いかがでしょうか。

●芦屋大学（倉光） 大阪キャンパスは完全に社会人の教員の人授業をしていますし、かなり突っ込んだ実学的な中身です。それに対して六麓荘のほうは、やや古いかたちでやっています。いわば対抗意識みたいに、先輩を呼んできて、先輩というのが、私どもの場合ですとオーナー経営者が多いものですから、その人たちを対抗上、呼んでくるという授業が始まったりして、ある意味で、違うニュアンスのものが始まっている。

ただ、先ほどの話のように、先輩を呼んでくるということになりますと、まだあまりおもしろい先輩が見つかっていない。10年ぐらい前になると、非常に変わったことをやっている、つまり事業開発をやっているというような人がい

ますので、そういう人たちがちょうどそのあいだを埋めていくスピーカーになってくれるかなというような感じがあります。

それから、もう1つ、大阪キャンパスのほうは、たとえば空港見学に行きますときに、「来年はあなた方が後輩の案内をするんだから、いまから企画をできるように見学しなさい」という課題を与えておきます。それが六麓荘のキャンパスのほうでは、そういう企画をどうやってつくるかという対抗上の話が出てきたりして、ある意味、刺激になっています。今年はそういうものを統合的にどうサポートしていくかが、われわれの課題になるかなと思っています。

○司会 ありがとうございます。

【実施成果をどう測定するか】

○司会 それでは、次の討議事項に移りたいと思います。

実施の成果をいかに測定するかという、非常に重要かつ難しい話だと思えます。特に、どういう基準をつくったらいいのか。どういう尺度を、またどういった調査の方法があるかといった中で、いろいろなやり方があると思うのですが、けれども。

関西外国語大学さんは、8コンピテンシーという基準で定量と到達度を評価されているというお話でしたが、そのことについて、もう少し詳しくご説明いただけますでしょうか。

●関西外国語大学(神田) コンピテンシーの評価方法でよろしいでしょうか。

○司会 はい。

●関西外国語大学(神田) 一応、コンピテンシーは3レベルになっておりまして、それぞれ1年次、2年次、3年次がレベル1、2、3となっております。コンピテンシーは8つありますので、この8つのそれぞれにつきまして指標を3つずつ設けております。ですから、「3(レベル)×8(コンピテンシー)×3(指標)」ということで、3年生までで72の指標ということになります。それぞれを2点満点で、0点・1点・2点で評価するかたちになっております。

現在、4月から開講している「アカデミックスキルズ」。レポートの作成術とかプレゼンの仕方を伝える授業ですけれども、そちらにコンピテンシーの評価もかませまして、100点満点中の成績評価のうち30点がコンピテンシーの点数になっていくというかたちで、いま、始めております。

評価方法は、主観的なものになってはいけないので、できるだけ客観的に、どの教員が担当してもわかるような指標をフォーカスして、72で評価するというかたちになっています。

授業の展開につきましては、全員、統一のマニュアルで進めておりますので、分単位で授業の進行を定めたマニュアルを使います。この段階で、このコンピ

テンシーを評価するように、というかたちで、非常に細かな共通のマニュアルで進めております。基本的には、どの教員がもっても、簡単な研修さえ受けていただいたら、できるだけ客観的な評価はできるのかなということです。いまは検証の段階ですけれども、この1年間で問題点を洗い出そうということでございます。

●京都産業大学（後藤） 京都産業大学の後藤でございます。

いまの点、ちょっと教えていただきたいところがございます。その場合に、トップレベルがどこのレベルかということ。たとえば、学生としてのトップレベルなのか、あるいは、もう社会人として通用するレベルなのか。そのへんを教えていただきたいと思えます。

●関西外国語大学（神田） そうですね、1年生につきましてはレベル1ですので、基本的に「社会人として」というところまではまだ、私どもも期待していません。レベル2になってきて、社会人を意識したところに設定をしているというかたちですね。

●京都産業大学（後藤） レベル2と言いますと、2年生ですね。2年生の段階で、社会人と同じレベルということですか。

●関西外国語大学（神田） そうですね。

●京都産業大学（後藤） いまのところ、実施されて何年ぐらいになるのですか。

●関西外国語大学（神田） この4月からです。

●京都産業大学（後藤） ということはまだ、成果としては、この4月からの分だけですね。わかりました。どうもありがとうございます。

●関西外国語大学（神田） 評価の方法もあるのですが、一番重要なことは、学生が8つのコンピテンシーを意識するということです。その意識づけが行なえるだけでも、1つの成果かなと考えております。教育上の効果ですね。

●京都産業大学（後藤） その評価するときに、面接評価ですか、それとも授業中のモニタリングで評価をされるのですか。

●関西外国語大学（神田） モニタリングですね。基本的には授業中の1人1人の学生の立居振舞を見ながら評価するものと、提出物によって評価するものと、さまざまなものを織りまぜてやっております。

●京都産業大学（後藤） どうもありがとうございました。

○司会 ちなみに、学生に意識させるというところなのですが、これは最初にガイダンスなどがあって、「授業中、こういう項目について評価する」というような説明をするわけでしょうか。

○司会 ちなみに、学生に意識させるというところなのですが、これは最初にガイダンスなどがあって、授業中、こういう項目について評価されてい

るんだとか、そういったことをするわけでしょうか。

●関西外国語大学（神田） そうですね。新入生から対象ですので、今年は履修ガイダンスのなかに、G Pのガイダンスを特別に組み込みまして、全員に徹底して、その場でコンピテンシーのチェックをさせております。自己評価ですね。そのあと、前期教育の2科目の冒頭で、コンピテンシーのガイダンスをまた別途、科目内でのガイダンスをやっていただいて、そのあと授業に入らせていただいております。

毎回、授業では、振り返りシートを、リフレクションをしていますので、そこで毎回、自己評価をコンピテンシーに関してもさせているというかたちです。

あと、先ほどの学生の参加についてですが、学友会とか、本学では「シニア・スチューデント・メンター制度」がわりと活発に動いていまして、40～50人の学生がメンターとして動いているのですけれども。

その他、学生が有志でいろいろな勉強会を立ちあげています。彼らにこのG Pのテーマを全部振って、ぼくたちが支援するなかで、いろいろなコンピテンシーを高めるための企画を出せということで、企画を学生にさせているところはございます。彼らが中心になって、下級生にまた伝えていく、そういうシステムをいま、立ちあげようとしているところです。

●摂南大学（太田） 非常に素晴らしい取組だと思います。マニュアルが分刻みできていて、研修を受ければ誰にでもできるというお話があったと思うのですが、「やってくれ」というお願いを聞き入れてくれる教員がなかなか少ないと思うのですが、他の専門科目担当の教員なのに、そういうコンピテンシー教育の研修を受けさせて、授業を担当していただくようにしているのか、それともそれ用に別途、教員を採用されているのか。あるいは非常勤の先生方をお願いしているのか。そのへんも教えていただければと思います。

●関西外国語大学（神田） 「アカデミックスキルズ」を導入して3年、今年で4年目になるのですが、それを立ちあげた当初のメンバーの担当教員で今年に進めさせていただいています。

●摂南大学（太田） 学科目担当の専任教員ということですか。

●関西外国語大学（神田） はい。本学は学科としては小さい学科ですので、教員の数は専任で30人。非常に距離が近いなかでやっていますので、何かやろうとするとすぐに動き出すというところがあります。風土の問題といってしまうとあれですけども。ロードマップというのでしょうか「アカデミックスキルズ」のマニュアルを立ちあげていこうという、教員の手で立ちあげようという、そういうかたちで一緒にやったメンバーで、とりあえずG Pは初年度はやるう、と。ですから、来年度以降は課題になると思います。

●摂南大学（太田） ありがとうございます。

●大阪成蹊大学（浅井）　じつは私どもも、コンピテンシーをモニタリングするというのを昨年、試しにやってみました。1人の教員が5人を見てコンピテンシーの評価をしたのですが、5人いるだけでもかなり大変だ、と。それで、どう書いていいかわからないという声が噴出したので、お手上げ状態に近いところがあったのですが。

1人の先生が、何人ぐらいを評価するのですか。

●関西外国語大学（神田）　いま1人が20人をチェックしています。

●大阪成蹊大学（浅井）　どのくらいの時間をかけているのですか。

●関西外国語大学（神田）　90分の授業のあいだに、基本的に2回、3回ぐらいのコンピテンションモニタリングをしています。グループ作業をさせているとき、あるいは発表させるとき、さまざまな機会をとらえてモニタリングをします。

●大阪成蹊大学（浅井）　すごいな。

●関西外国語大学（神田）　毎月1回は必ず、定例の担当者会議をやりながら、問題点を洗い出す、あるいは最適化を行なうという努力はしております。

●大阪成蹊大学（浅井）　今度、おうかがいして見せていただけますか（笑）。

●関西外国語大学（神田）　田舎にあつて、遠いので…。

●大阪府立大学（山中）　引き続き、関西外大におうかがいしたいのですが。

このコンピテンシーの概念として、たとえば「実行力」や「協働力」があるわけですが、これをチェックするにはたぶんそのさらに下位項目があると思うんですね。「協働力」というのは、「〇〇ができる」というふうにあると思うのですけれども、そういういわゆるインベントリーというか、調査項目などに関しては、個別に開発されたのか、それとも何か、すでにある既存の文献から、こういう指標がありましたということなのか。私たちもそのへん悩んでいるところがあるのでお聞かせください。それは自己開発されたのでしょうか、それとも既存の文献からなののでしょうか。

●関西外国語大学（神田）　基本的に私ども教員が普段、授業をしているなかで気になっているところを洗い出していって、これもコンピテンシーだよというかたちで、教員が意識を変えるなかで見えてくるものがたくさんあるんですよ。ですから、基本的に手づくりです。

●大阪府立大学（山中）　ということは、たとえば「協働力」の中には、たとえば5つぐらいの下位項目があつてチェックするようなかたちになっているのでしょうか。

●関西外国語大学（神田）　そうですね。

●摂南大学（太田）　もう1つ、よろしいですか。

他学部の反応はどうでしょうか。

●関西外国語大学（神田） 私ども3学部ありまして、いま国際言語学部という学部で始めたのですけれども、うまくいけばおそらく他学部も利用するのか、どうなるのか展開を見ている状況ではないかと思えます。

●摂南大学（太田） ありがとうございます。

○司会 いま、関西外国語大学さんに質問が集中しております。

見館先生、こういった実施成果の測定について、こういった取組が他にございますか。

●見館 いまの、関西外国語大学さんのモデルケースが一番、基本形なので、皆さんそれを取り入れられるといいと思います。

本学の場合、9段階になっています。

たとえば、「親しみやすさ」みたいなカテゴリーのところには、1のところは「無愛想なほうだ」と書かれています。これの説明のことを、専門用語で「コンピテンシー・モデル・ディクショナリー」と言うのですけれども、その項目ごとに細かく設定することによって、たとえば1が「無愛想なほうだ」。「自分から話しかけることは少ないが、相手から話しかければ自然に会話することができる」が3。普通の5が「誰とでも笑顔で接することができる」。さらに上の7になると、「誰とでも気軽に笑顔で会話することができる」となって、最高レベルの9になると「初対面の人たちと容易に和やかな関係をつくることができる」となっている。そういった細かい文章をつくっていけば、あくまでも主観的なチェックになりますけれども、そのブレが少なくなるであろうというのが1つですね。

まず、このアセスメントの使い方の大事なところは、まず最初にやりますね。始まる時にチェックします。そのときに、自分のそれを見て、「私はこれを上げたい」という目標設定をさせることから始められるとよいと思います。それを言わせる機会をつくったほうがいいです。グループ発表で結構なので、「私は人見知りなので、この親しみやすさのポイントをこれぐらい上げたいと思うんです」みたいなことを、発表させる機会をつくらせたらいいと思います。

そして、1つのフェーズが終わりますね。半年ぐらい終わったら、もう1回これをチェックします。それで、上がっていた、上がっていないというのをまた発表させる。それをもとに教員との面談を行なう。皆さん、いろいろなフェーズをつくられたらよいと思うのですけれども、その設定をされるとよいと思います。

グループで発表させるというのは、もう1つ、いい効果があるんですね。「おれ、誰とでも話せるほうだけど、あいつが5だったら、おれ、4かな」みたいな、要は補整が入る。自分の主観的な考えだけではなくて、他の学生と比べてどうかという修正が入りますので、グループのなかで自分のレベルを発表させ

る機会をつくられると、若干、客観性が増すという効果もあると思います。取り入れてみてはいかがかと思います。以上です。

○司会 ありがとうございます。

【円滑な事業推進に向けた学内協力体制の確保－２】

○司会 最初のところで私、1つ聞き漏らしたところがあって、ぜひこれを聞いてみたいと思ったことがあるのですが。

今回、桃山学院大学さんの事務職員の方が来ていらっしゃるということで、お聞きしたいのですけれども。事務と教員の連携というのは、場合によっては非常にうまくいく場合もあれば、お互いの立場がぶつかってうまくいかないこともあると思うのですけれども、そのあたり、どのような工夫をしていらっしゃいますか。

●桃山学院大学（横田） 今回の就業力G Pに申請を持ちかけたのは事務側でした。先生にご相談したところ「一緒にやりましょう」となり、役割分担を決めて、この部分は先生が、ここは事務側が担当する。本当にこれまでにない共同作業でした。これまでは先生が計画からすべて書いたものに対して、事務側が「こういうところは予算上の問題がありますよ」とかチェックし、文科省に提出部数を作成し提出するとか、そういう後作業的なものを事務側が担うだけでした。今回は、私どもが書いた内容も、先生がきちんと修正なりコメントをしてくださるかたちで、共同作業ができあがりしました。今後の補助金の申請や他の委員会の役割分担にも役立てて欲しいと思っています。

就業力G P推進委員会を組織することになり、私どもと学長事務課でない、別の課の職員も参画しました。はじめて、他所管職員と共同で事業を進めています。それは他の職員から見れば異質な感じもするようですが、今後、もっと、教務課やキャリアセンターからも入ってもらって、就業力の事業を展開していければ所管の壁を越えて学生の指導が出来るようになることを目指しています。今回は、経営学部長をリーダーに牧野（丹奈子）教授をはじめ就業力G P推進委員の先生方が実践科目を担当していただきます。他学部にも呼びかけている区計画です。

確かに、教員と職員の壁というのはあります。先生のほうから少し踏み込んでいただいて、私どもも少し先生のほうに踏み込んで対等に議論できる形になっています。それを進めたいと思っています。

○司会 ありがとうございます。

そろそろ終了予定の時間になりますので、これでグループ討議を終了したいと思います。

○司会 最後に、見館先生から講評をお願いします。

●見館 皆さんの取組のご発表を聞かせていただいて、私自身がたいへん勉強になりました。

それぞれ工夫されているところ、お互いに参考にできる話が、たくさん出たと思います。こういった機会が、年に1回とかではなくて、何かグループで、ワーキンググループじゃないですけども、学生のやる気を起こさせる話し合いとか、できればいいと思います。先ほどから話が出ていたアセスメントの作り方に関してでしたら、私がいま使っているアセスメントを皆さんにお渡ししても全然構いません。何かそういう機会を、お互いにつくっていけるような、地域ごとにそういう場が生まれたらいいなと思います。

本当に取り組まれている内容は素晴らしくて、お互いにいいところを共有できる機会をもつことが大事じゃないかと私は今回、切に思いました。以上です。

○司会 どうもありがとうございました。

実は私も、別の事業の関係で、評価委員の先生から「文科省はPDCAサイクルのPDCまではやっているけれども、Aは何もしてくれない」というようなお叱りを受けたことがあります。こういった会議が続くことによって、うまくAもこなしていくことができたならなど、個人的に思っているところがございます。

以上で、分科会Bを終了させていただきたいと思います。このあと、先ほどの部屋にもどりまして、総括をしたいと思います。

どうも長時間、ありがとうございました。

－（拍手）－

以 上