

キャリア教育を通じての大社接続

—甲南大学の事例を中心に—

武田佳久

甲南大学 共通教育センター

神戸市東灘区岡本 8-9-1, 658-8501

概要

本稿では日本の大学におけるキャリア教育を通しての大学と社会の接続に焦点を当て、甲南大学におけるキャリア教育の現状を説明し他大学の事例と比較しながら課題や展望について考える。高大接続から大社接続が重要視される中、大学でのキャリア教育はさらに大きな注目を集めている。大学におけるキャリア教育では、第1に初年次教育でのキャリア教育の役割、第2に4年間を通じた体系的なキャリア教育の必要性、第3に受講生に対して上級生や卒業生など様々な年齢の人々が関与することの可能性という3つの視点から分析することが重要である。甲南大学と他大学におけるキャリア教育の現状はこの3つの視点で検証するとどのような成果があり、課題があるのだろうか。この点を明らかにすることで、高等教育におけるキャリア教育の発展方策について検討していきたい。

キーワード: キャリア教育, 大社接続, インターンシップ, コーオプ教育, ラーニングアシスタント

1 はじめに

我が国において「キャリア教育」という文言が公的に登場し、その必要性が提唱されたのは、平成 11 年 12 月、中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」においてであった¹。同審議会は「キャリア教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」とし、さらに「キャリア教育の実施に当たっては家庭・地域と連携し、体験的な学習を重視するとともに、各学校で目的を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある」と提言している。この答申では、キャリア教育を、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義している。そして、大学でのキャリア教育は、それ以外に就職や労働といった点も含まれ職業教育の側面もある。上記をまとめると、以下の2点に集約される。一つ目は、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」である。これは従来のキャリア教育そのものの観点となっている。二つ目は、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」、すなわち職業教育の観点

¹ 中央教育審議会(答申)「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201.htm, 1999 年 12 月

である。

大学でのキャリア教育は、これら2つの観点をもとに進められることで、キャリア形成の支援機能が充実するものと考えられた。また、「大学でのキャリア教育は専門学部や大学院研究科などの専門課程において、講義と実習を組み合わせたキャリア学習の展開が今後必要である」としている。実際に、インターンシップやフィールドワーク等、学外での学びの機会を取り入れ、また講師として実業界で活躍する人物を招くケースも増えている。しかし、まだすべての学生がキャリア教育科目を受講しているわけではない。溝上真一によると2016年の段階でキャリア科目を受講したことがある学生は1年次で全体の46.5%、3年次で45%となっており半数以上が受講していない[1]。

2 キャリア教育の視点

2.1. 大社接続

大社（大学と社会間の）接続についてトランジション（移行）をどう理解し、大学教育の中に位置づけるかの中でも指摘されている通り、大学の入口（高大接続）に比べ出口（大社接続）の段差はより高くなっている[2]。トランジションを難しくしている要因を4点挙げているが、学生の立場からは特に以下の2点が重要であると考えられる。

- 産業構造の変化によって企業の求める人材も変化する
- 予測困難な社会環境で自身のキャリアプランを創造しにくい

一つ目は、人工知能（AI）等の急激な技術革新によっていわゆる単純労働が減少し、0から1を作るという創造力を問われる求人に変わってきているという点である。授業でアクティブラーニングを行う際によくあるケースとして、正解がなく自ら回答を考えるといった内容になるので戸惑う学生や、初めから無理とあきらめてやる気を失う学生が少なからず存在する。

2018年ベネッセ総合教育研究所の調査資料²によると職業選択に関して親世代の影響が年々大きくなっていることが指摘されている。学生にとって親世代の意見と現実とのギャップがさらに職業選択を難しくしているのではないだろうか。

二つ目は、急激な社会の変化に対してついていけないと感じる学生が多いことである。学生の多くは、以前と同様に安定な職場環境を求めているのである[2]。

2.2. インターンシップ

文部科学省によると平成30年にインターンシップ届出申請大学は前年度から約30校増えて190校、参加学生20,582名となっている。国公立・私立大学ともに増加しているが特に私立大学の伸びが高い状況であった注³。また大学の科目以外にも、「1日」のインターンを日本経済団体連合会（経団連）が2017年に事実上認めたこともあり、急速に「1dayインターンシップ」が民間企業の中で普及し、参加する学生が増えたこともその要因と考えられている。

企業側に目を向けると、採用スケジュールが徐々に後ろ倒しとなる中、従来のインターンシップに留まらず1dayインターンシップを採用活動に直接利用する企業も現れた。株式会社ディスコが実施した学生の就職活動調査によると実際に1dayインターンシップに参加した学生からは、1dayインターンシップに参加することで選考が有利になるケースがあったという回答が得られた。一般的に見ると、従来からあるインターンシップを直接採用選考に利用している企業は多くない。しかしなが

² ベネッセ総合教育研究所、「8年間の変遷で見る大学教育と成果の課題」

https://berd.benesse.jp/up_images/textarea/04_daigakusei_sec1_P17_29.pdf 2018年

³ 文部科学省、「大学等におけるインターンシップの届出制度（平成30年度届出大学等一覧）」

<https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/todokede/h30/index.html> 2018年

ら採用スケジュールが短期化し、学生個人を十分に確認し評価できる時間は限られている。インターンシップ中に時間をかけて確認した上で採用につなげたいという企業の潜在ニーズは高い。実施時期についても、これまでは3年生の夏休みに5日間程度の実施が一般的であったが、1 day インターンシップでは1, 2年生の後期授業が始まる9月や冬休みを利用して実施されている。実施時期も企業の都合に合わせて行える点から導入する企業が増えた要因とされている。

1 day インターンシップの問題点は、就業体験というより企業説明やグループワークが主体で採用ツールとして利用されているケースが多い点であった。学生の利用傾向を見ても、1 day インターンシップが始まった2017年以降、通常のインターンシップ参加者の数は減少しており、本来の就業体験機会を阻害している形になっていた。このような状況は、実際の採用スケジュールを無視したものであり、いくつかの大学がこれを問題視した。そのような状況からインターンという名称を使うことや1 day の制度自体に見直しが必要ではないかという機運が高まり、2020年より1 day 仕事体験プログラムという名称に変更されて現在に至る。しかし、コロナ禍の影響でこの状況は一変している。過去4年間の大学就職担当者、および就職活動中の学生アンケート調査によると、企業件数、参加者とも毎年前年より増加している。しかし本年度（2022年卒業予定）の就職環境は約62%の大学が企業のインターンシップ件数が減ったと回答し、参加学生も約40%減少したと回答している⁴。

2.3. コーオプ教育

コーオプ教育とは、大学と企業が連携して行う課題解決型の教育プログラムで、受講した学生には単位が与えられるケースが多い。国内では就業体験プログラムを総じてインターンシップと呼ぶが、米国では次の2つの型に呼び分けられ高等教育での重要な位置づけとされている。

- 大学が主導で管理運営する → コーオプ型
- 企業等が主体で管理運営する → インターンシップ型

特筆すべき事例として、京都産業大学や立命館大学では積極的にコーオプ教育に参加する企業を募っている。京都産業大学では前述した企業の若手社員と学生のハイブリッドによる人材育成プログラムにおいて、立命館大学では学部・研究科の枠を超えて集まった5～8名の学生チームが、企業から提示された現実の課題に取り組み、課題解決に向けた企画提案を行っている。原則として課題を提示した企業へは通わず、半年の間、キャンパス内で自律的に課題解決に向けた調査や企画立案作業を進める形をとっている。演習を通して、受講生が提案した学生ならではの企画が、実際に課題を提示した企業に採用された事例も少なくない。企業が主体で管理するインターンシップが1 day インターンシップのような就業体験から採用ツールに変わりつつある中、大学主導で運営するコーオプ教育の重要性は高まりつつあると言える。

2.4. 社会人基礎力

2006年経済産業省は3つの能力と12の要素からなる社会人基礎力を定めた⁵。これは多くの大学でキャリア教育にも取り入れられ、授業の内容にも反映された。大学教育を通して「社会人基礎力」を育成・評価する体系的な教育カリキュラム（企業や行政と連携して課題提供を行う「PBL(Project Based Learning)」を導入した実践型学習等）と、その取組を学内に広げる仕組みを構築するモデル事業（平成19～21年度「社会人基礎力育成・評価モデル事業」）を展開。また全国の大学が参加する「社会人基礎力育成グランプリ」を開催（主催：社会人基礎力協議会、共催：経済産業省）し、課題解決型授業やインターンシップを含めた「社会人基礎力」育成のための授業の普及を図ってきた。また2014年3月には、より一層の育成を推進する観点から、効果的な育成手法を実践している大学のグッドプラクティスを広く共有していくために、「社会人基礎力を育成する授業30選」を選定し活性化に努めている。

⁴ 株式会社ディスコ「大学の就職活動・キャリア支援に関する調査」2020年12月

https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/daigakuchosa_202011.pdf

⁵ 経済産業省「社会人基礎力」<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

これらの視点から大学でのキャリア教育のあり方について考えていきたい。具体的には「初年次教育でのキャリア教育の役割」「4年間を通じた体系的なキャリア教育の必要性」「上級生や卒業生など様々な年齢の人々が関与することの可能性」という3点について甲南大学や他大学での取り組みについて取り上げながら考えていく。

3 甲南大学におけるキャリア教育体系とその課題

3.1. キャリア教育の体系

初年次キャリア科目（共通基礎科目）として後述する共通基礎演習を配し、学部横断型のアクティブラーニング授業を行っている。また各学部でキャリア導入科目としてベーシックキャリアデザイン科目を設定している。（名称が異なる場合もある）。また3年次も150名以上のキャリア科目はあるが演習系の科目がいままで存在しなかった。

そこで21年度から、共通基礎演習の発展形として共通応用演習が開講されることになっている。現状課題として2年次に、全学的なキャリア科目が見当たらない点がキャリア教育を段階的に考えていく中で問題といえるのではないだろうか。

表1：甲南大学のキャリア科目体系（抜粋）

	1年次	2年次	3年次	4年次
基礎共通科目	共通基礎演習			
	ベーシック キャリアデザイン	キャリアゼミ	プラクティカル キャリアデザイン	アドバンスト キャリアデザイン
キャリア創生 共通科目			共通応用演習 (21年開講)	

3.2. キャリア教育体系の現状と課題

3.2.1. 初年次キャリア教育における課題

まず考えなければならない点はキャリア科目の重要性から増加する受講生をどう受け入れるかということである。他校での事例にも上げた通り、初年度キャリア科目に学年の半数以上が履修する大学もある。甲南大学に置き換えて考えると専門の教員、アクティブラーニングに適した教室が相当数不足している。

教員や教室の整備は急がなければならない。例えばベーシックキャリアデザインにおいては通常の大教室での実施のため、導入が難しい内容もあり授業構成に苦慮している。

また受講した学生がグループワークをより興味深く感じるための環境づくりが重要ではないだろうか。これは授業に対するわくわく感といったようなものである。

アクティブラーニングを行う上で教室全体の雰囲気が授業へのモチベーションを左右する。授業内容については場合によっては動画撮影し、受講生の授業に対するモチベーションを確認したい。

LA等上級生サポーターの活用も雰囲気づくりに大切な要素となる。高いレベルでのサポートは継続的な研修と組織化による彼らのモチベーション維持が重要となる。

後述するKONANサーティフィケートの中でも触れるたが、授業の中だけで終わらせない工夫も必要である。他の部局とも連携しながら、授業でスタートしたことを拡大しつなげていく。そのための学内での情報共有が不足しているように感じる。

またキャリア科目の体系でも指摘したが、キャリア科目の効果を持続させる上で、継続的な科目の設計も必要である。現在の体系では2年次の全学的な科目設定が不足している。京都産業大学を例に2年次向けにコオプ科目を新設してはどうだろうか。実際に企業に出向き課題をこなす経験が、3年次の業界、企業研究にも役立つのではないだろうか。

3.2.2. 3、4年次キャリア教育における課題

第一にキャリア科目が学部によって扱いが異なることで履修者数に偏りがでるという点である。実際に3年次のプラクティカルキャリアデザインでは150名中、経済学部が70%を超えており、せっかくの学部横断の利点を消してしまっているのは残念である。本来は多様な学部生による学びの共有が得られる内容が十分に生かされていない。

甲南大学は卒業生が現役生に対して非常に献身的であり、協力は惜しまないという姿勢である。社会人の話を聞く機会が少なく就業イメージに乏しい学生が多い。卒業生で組織するメンター集団を作り、就業イメージ構築に役立てることは3、4年生に不足している経験を十分に補填できるものとする。

3.2.3. キャリア教育全体の課題

プレ共通応用演習で行った全員面談で得た知見として、学生生活のPDCA化の義務付けが必要である。具体的には、学修ポートフォリオを活用する。現時点では、学生自身が計画を立てても記録は残していないし、検証までに至っていないのが現状である。学修ポートフォリオの活用は学生生活の振り返りに最適で、残した履歴は就職活動でも利用可能である。実際に、エントリーシート以外にポートフォリオについて質問する企業も出てきている。

現状は、ポータルサイトも確認していない学生がいるのも事実であり、利用率を上げる一案としてアプリ化も検討し、本腰を入れて活用させる必要性があるのではないだろうか。

最後に今後の大学でのキャリア教育についてリカレント教育との融合も考えていく必要があるのではないと思う。人生経験豊かな社会人がさらに学ぼうとする姿勢がキャリア教育に好影響をもたらすはずである。具体的には以前実施していた甲南平生塾をリカレント、キャリアの融合に適しているように思う。この件は今後具体的に検討できれば幸いである。

3.3. 他大学に見るキャリア教育の体系

3.3.1. 成城大学の事例

大学の規模やその成り立ち、社会的なイメージも甲南大学に近い大学である。学生の成長段階に合わせたわかりやすい体系的なプログラムだと言える。まず入学時に新入生を対象に就職・キャリアガイダンスを実施し「キャリア形成」「就業力」とは何かということを周知しプログラムの内容についても説明する機会を設けている。

1年次には勤労観・職業観の基本理解と「自ら考え行動する力」の基礎を構築することを目的として科目を配置している。「キャリア形成」についてはI～IVという形でそれぞれ学年ごとに設定し基礎的な考えを養う。2年次に深化。3年次に確立させ、総合的な就業力を得る流れである。加えて2年次に業界研究や職業選択の授業で広い知識を身につけ自らのキャリアプランニングにつなげていく。甲南大学の考え方に比較的近い現状に合わせたオーソドックスな構成だと言える。

特筆する点として1年次からインターンシップを設けている点である。60社を超える提携企業を持つ国内インターンシップやアジアの日系企業と提携するグローバルインターンシップ等を設けている。甲南大学においても1年生からインターンシップを希望する学生も増えてきた。できれば強化しておきたい点である。

表2：成城大学のキャリア科目体系（抜粋）

1年次	2年次	3年次	4年次
キャリア形成Ⅰ	キャリア形成Ⅱ	キャリア形成Ⅲ	キャリア形成Ⅳ
プロジェクト演習			
	業界企業分析		
	職業選択		

		キャリアプランニングⅠ	キャリアプランニングⅡ
成城インターンシップ			

3.3.2. 京都産業大学の事例

受験生が重複することもある近隣エリアの総合大学で、10 学部 1 キャンパスを謳っている。本学より 1.4 倍ほどの規模に当たる。キャリア教育については非常に熱心で科目数も多い。初年次配当の「導入・接続教育科目群」を設け初年次教育を、2 年以降は「産学協働教育科目群」に分けられる。これらはバランスよく配置され、かつ学生にとって理解しやすい体系であると感じる。

授業の独自性も高く個々の科目についても時期の設定、授業内容ともよく考えられている。参考になる部分が多い。初年次は言うに及ばず、特に 2 年次の科目充実が目玉を引く。2 年次からこのような授業に興味を持つ学生は少なからず存在するであろうし、そういった学生は少人数でも臆せず履修するのではないだろうか。1 年次にキャリア教育で得たモチベーションを下げることなく、さらに向上させる意味でも 2 年次の科目設定は重要と考える。特徴的な科目として後述もするが初年度の「キャリア Re デザイン」、2 年次からスタートする「企業人と学生のハイブリット」科目が上げられる。また多くの授業に学生サポーターとして上級生をうまく活用している点も特筆しておきたい。

表 3：京都産業大学のキャリア形成支援教育科目体系（抜粋）

導入・接続教育科目群

	1 年次（春・秋）		2 年次（春・秋）		3 年次（春・秋）		4 年次（春・秋）	
自己発見と大学生活	○							
キャリア Re デザイン		○						

産学協働教育科目群

	1 年次（春・秋）		2 年次（春・秋）		3 年次（春・秋）		4 年次（春・秋）	
0/OCF-PB①②③		①	②		③			
企業学生ハイブリッド				○		○		○
インターンシップ			○	○	○	○	○	○
コーオペセミナー			○	○	○	○		

4 初年次におけるキャリア教育

4.1. 初年次におけるキャリア教育の抱える課題

（2017 神原他）では、初年次キャリア教育科目の受講が新入生の大学生活への適応感に及ぼす効果は以下のように定義づけられている。

大学初年次は自らの将来や専攻などを照らし合わせ、大学生活の目標を明確にすることが求められる時期である（松井・清水，2008）。それと同時に、高校から大学への移行に伴う様々な環境変化に適応しなければならない。このような変化への適応を支援する役割を担うものとして初年次教育がある。また初年次のキャリア教育の課題について大きく以下の 2 点が挙げられている。

キャリア発達支援	大学生活に適応できず、友達関係をうまく展開できない学生、精神的な諸問題を抱える学生、修学上の問題を抱える学生などへの対応
大学生活への初期適応の応援	初年次入学時点での適応状況は、その後の大学生活に及ぼす影響が大きい。これらの状況と上述の初年次のキャリア発達課題とを考慮すると、初年次のキャリア教育では、目的意識を高めることなどを通じて、大学生活への適応を促すことも求められる。特に入学先が高い志望度でない場合は必要だと考えられる

大学生活においては、高校までの管理された学びの場から自ら選択し回答を探すという環境の変化に対応できない学生も存在する。自らを学生ではなく生徒と呼ぶ学生も多く散見するのもこの一例ではないだろうか。また高校までの限られた友人関係から、さらに大きな人間関係を築く中で不安や戸惑いも生じるはずである。初年次のキャリア教育は、まず学生と教員の信頼関係をいかに構築するかが重要である。上級生も活用しながら適切なスタートが切れるような授業内容を考える必要がある。

初年次のキャリア教育を通して、できるだけ早期に改めて大学での目標を定める必要があるだろう。また昨今は精神的障害を持っている学生も増えており、特に大人数の授業においては十分にケアしなければならない状況も存在する。アクティブラーニング型授業を実施する上で、こういった学生への対応策も考えておかなければならない。

4.2. 甲南大学における初年次キャリア教育

4.2.1. 共通基礎演習

甲南大学の建学の精神や教育理念について認識を深め、「甲南大学での学び」の意義を考え、学生生活を「より良き」ものとし、社会人・成人へとつながる生活のスタンスを形成し、自らのキャリア創生(人生のデザイン)に対する認識を醸成していくことを目的としている。学部をこえた少人数のグループを作り、ひとつのテーマを共同で研究する方法をとるなど、ユニークな試みを行っている。

<ポイント>

- 多様な学部が同居する横断型クラス編成
- 初期段階で半日を使ってチームビルディングについて学ぶ
- 講義＋演習形式
- 先輩学生がL A（ラーニングアシスタント）として授業の進行補助（1クラス2～3名）

表4：共通基礎演習の授業構成（シラバス参照）

① 全体オリエンテーション（学長講話、全体での目的共有、教員紹介等）
②③④ 自己探求セミナー
⑤ 平生先生の生涯（ノートテイキング・振り返り）
⑥ プレゼンテーション講座・プロジェクトタイトル発表・クラス分け
⑦ プロジェクト学習（1）ディスカッション等のグループワーク
⑧ プロジェクト学習（2）資料収集等のグループワーク
⑨ プロジェクト学習（3）取材、アンケート調査等のグループワーク
⑩ プロジェクト学習（4）プレゼン用パワーポイント作成
⑪ プロジェクト学習（5）中間発表
⑫ プロジェクト学習（6）プレゼン発表の練習

⑬ 最終発表会（１）クラス単位でのプロジェクト研究成果の最終報告
⑭ 最終発表会（２）クラス単位でのプロジェクト発表会
⑮ 全体発表会

複数の教員が担当するキャンパスや学部垣根を超えた学部横断型キャリア科目となっている。上表のように、導入を含め最初の５回を受講生全体で実施、中盤以降は５～６名のグループでプロジェクト演習を行っている。特筆したいのは２回目に半日の時間をかけて行う「自己探求セミナー」で、数種類のグループワークを通じて自己を見つめなおすプログラムとなっている。学部の異なる学生たちでグループを組むため、知らない者同士が緊張しながら半日行動をともにする。少しずつではあるが信頼関係を構築していき、セミナー終了時には打ち解けたグループが出来上がっている。新たな仲間を作ることもでき、学生からの人気も高い。

複数の教員で授業を遂行しているため、カリキュラム委員会を設けて内容について毎年議論しブラッシュアップを繰り返している。複数教員による合同授業では、こういった情報共有や教員間のアドバイスが非常に大切となる。高いレベルでの授業の平準化のためにもこういった検討が欠かせない。課題としては、担当教員やアクティブラーニングに適した教室の確保等があり、これ以上履修者を増やすことが難しい点にある。アクティブラーニング型の授業を運営する上で、他者とのコミュニケーションが取りやすい空間を設定することは重要なポイントである。また２０２０年度はコロナの影響により一部をオンラインにて実施したが、ブレイクアウトルーム機能等を利用しながらお互いが話しやすい環境づくりを工夫してシラバス通りに行うことができた。

4.2.2. ベーシックキャリアデザイン

１年入学時から大学生活と進路・就職に至るつながりを考え、「友達を中心とする会話のコミュニケーション世界」から「大人と意思疎通できる対話のコミュニケーション世界」へと誘う講義である。毎回テーマを変えた「アクティブラーニング型」と講師やゲストを招いた「発見・気づき型」の２種類の授業を実施している。「アクティブラーニング型」では、ワークショップを通じて「大人と意思疎通できるコミュニケーション」の理解と実践を目標にしている。「発見・気づき型」では、講師やゲストとのやり取りを通じて実際の社会についての気づきを深めている。

＜ポイント＞

- 同一学部による１００名～１５０名サイズのキャリア科目
- 入学後の春学期に集中して実施（一部秋学期に実施）
- 授業では基本的に４～５名のグループワークを実施（何度かグループ分け）
- 先輩学生がＬＡ（ラーニングアシスタント）として授業の進行補助（５～６名）

表５：ベーシックキャリアデザインの構成（シラバス参照）

① 全体解説
② 自己分析ワークⅠ
③ 自己分析ワークⅡ
④＜実践＞大学での学びを考える
⑤＜実践＞PBL①（タイトル発表、企画）
⑥＜実践＞PBL①（プレゼンの準備）
⑦＜実践＞PBL①（プレゼン発表）
⑧ 課題読書を元にしたグループワーク
⑨＜実践＞PBL②（タイトル発表、企画）
⑩＜実践＞PBL②（プレゼンの準備）

⑪ ゲストや講師と考える
⑫＜実践＞PBL②（プレゼン発表）
⑬ ゲストや講師と考える
⑭＜実践＞授業の内容をL Aが企画
⑮ 振り返りと最終レポート

同一学部で学籍番号の近いクラス分けで実施するため、いわゆる顔見知りで授業運営をしている。グループワークで重要なことの一つに、メンバーそれぞれが適度な緊張感をもって臨むことが上げられる。顔見知りの場合、緊張感が薄れてしまい結果グループワークの効果を下げてしまう場合がある。そのためグルーピングには毎回留意し、多様なやり方でグループ分けをすることでグループワークの緊張感を保っている。

また授業の履修経験のあるL Aを配置することで細かい部分まで目が届くことが可能となった。詳しいL Aの活用方法については後述する。

特筆すべき点は大学の部局とコラボレーションしたPBLである。実際に自分たちが考えた企画が実現することもあるため、グループのモチベーションは高くなる。また大学生協や図書館とコラボレーションした読書ワークも本を読むきっかけ作りに貢献している。問題点としては、教室が講義形式の大教室であること、一部の授業は開講時期が秋学期となっていることである。春学期と異なりすでに大学生活で数か月を過ごしており、大学での学びの目標設定等において新鮮な気持ちで向き合いくくなる。

4.2.3. L A（ラーニングアシスタント）を通したキャリア教育での上級生活活用＜ポイント＞

- 受講生 20～30 名に対して 1 名の L A を配置
- L A は同授業を履修済みの学生が担当
- 開講前の事前研修、中間発表や振り返り研修等で問題点を共有

L Aの活用効果は多岐にわたり、単なる授業運営の補助の役割だけにとどまらない。前述したベシックキャリアデザインを始めとして年間のべ60名ほどのL Aを配置した授業を行っている。L Aを活用することで授業運営はより円滑で、細かい点まで気を配ることが可能となった。

受講生にとってL Aは身近なお手本となっており、授業アンケートの結果において「学生生活の目指すべき目標」と回答する学生も少なくない。学内のクラブやサークルに属さない学生にとって上級生との関係が希薄となっているので、L Aという先輩の存在はその点でも重要な役割となっている。L Aの学生も、後輩との接点ができたと喜びを感じている。

また 2019 年度より、主体的な授業への関わりを求めて、L Aが考えた授業企画を実施している。それぞれクラスごとに担当するL Aがミーティングをし、意見をだしながら協力して後輩たちに適した内容を考える。当日はL Aが主導して授業運営を行う。この企画を行ったことでL A同士のコミュニケーションが盛んになり、L Aのリピーターが増加することになった。そのうえ受講生の中でもL Aを希望する者が増加している。

L Aを担当している学生数名に聞き取り調査を行った結果、L Aに応募した理由について、教員や先輩L Aに勧められてという回答がもっとも多く、ついで自発的に応募したという回答を得た。L Aを担当する中で他者（この場合は後輩）に対する働きかけの意識は確実に向上している。

L Aを活用した授業が増える中、いくつかの課題も出てきている。まず60名のL A希望者の管理や新規の募集問題がある。担当したい授業が重複したり、一方で担当希望者が見つからず奔走したりといったことが開講前に必ず起こっている。またせっかく希望してもL Aに入ることができず残念な結果になることも少なくない。

募集に関しての指示は特段ないが、L Aによる自発的な後輩スカウティングがなされるようになってきている。多くの場合は、受講生からの問い合わせがきっかけだが、L Aが積極的に後輩とコミ

コミュニケーションをとっている証だと考えられる。L Aをすることが、魅力的で「カッコいい」大学生モデルとして写るのではないだろうか。ただし、L Aを依頼する際には、最終的に担当教員による適性確認が必須となる。

継続については、昨年度から後述するKONANサーティフィケートという制度の中でL A活動が大学から評価されることとなった。この取り組みも、L A活動を続けてみようというきっかけとなるはずである。KONANサーティフィケートについては、継続的な質の維持についても重要な課題である。定期的な研修への参加やモチベーションの維持等、担当教員だけでなく他の授業のL Aも含めた広いL A間の交流もさらに求めていく必要がある。また本年度行ったオンライン授業での受講生との関わり方については今後検討すべき課題である。

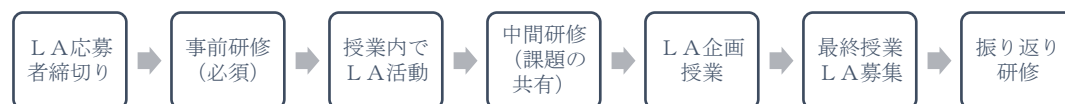


図1：キャリアデザイン科目のL Aの募集から活動終了までのフロー（ベーシックキャリアデザイン）

4.2.4. KONANサーティフィケート

2015 年からスタートした、成績評価では表せにくい挑戦や熱意をもった取組みを表彰する制度である。現在はライブラリ、スポーツ、グローバル、ボランティア、ラーニングサポートという5つの分野が存在している。それぞれのサーティフィケートで活動した学生に対して、その活動の実績に応じた等級（3級～1級）を評価認定している。現在では全体で1,000名を超える学生がサーティフィケートに挑戦している。

プラクティカルキャリアデザインを受講する3年生の中には、残念だが自身が打ち込んだ「何か」が見当たらない学生が見受けられる。初年次で考えた大学生活の計画が実行できていないのである。2年次のキャリア科目の役割は重要ではあるが、1年次のキャリア授業で見つけた自身の興味や関心を実際に行動に移すことが大切ではないだろうか。サーティフィケートの5つの分野はその行動を起こすきっかけになる可能性がある。

現在1年次のベーシックキャリアデザインの授業とKONANサーティフィケートをリンクさせることを計画中である。ベーシックキャリアデザインで他の受講生やL Aと関わり、大学での目標を考えたり共有したりする中で自分に対する不全感を持つ学生も少なくないだろう。スタートのしやすさがこの制度の良い点だと考えられる。また昇級を通じて評価されることで目標設定をし、さらに活動に打ち込む好循環を生むはずである。大社接続が大きな段差になっているのであれば、成績以外にも自分の能力の底上げが必要であろう。5つのサーティフィケートはその助けになるものと考えられる。

これらの内容が初年次の抱える2つの課題の解決につながっているかについて整理しておきたい。大学生活の適応、友人関係の構築について学部間を超えた共通基礎演習や同じ学部の仲間とグループワークを行うベーシックキャリアデザインは効果的な授業であると言える。また上級生サポーターであるL Aは大学生活のロールモデルとして身近な手本となっており、大学での目標設定に役立っている。

4.3. 他大学に見る初年次キャリア教育の事例（京都産業大学）

4.3.1. 初年次教育センターの設立

<ポイント>

- 初年次教育専門のセンター
- 導入・接続科目群の科目が充実

2018年4月新入生に対する導入・接続教育の充実を目的に、「初年次教育センター」を新設してい

る。これは既存の共通教育センターから独立し、初年次教育に特化する形での設立で全国でも類を見ない。これは同大学が大学生活において初年次のもつ役割が重要と認識しているに他ならない。初年次教育の具体的なカリキュラムとして、共通教育科目の中に「導入・接続教育科目群」を開講している。この中には、初年次の学びとして、高校生活を終え、高校から大学への移行にあたり大学生活に適應するための力を養う科目や、専門教育を学ぶための教養の知識を養成する科目等が含まれている。また高年次の、「大学から社会の移行」といった科目へつなげている。

4.3.2. 自己発見とキャリアデザイン（1 年次春学期）

<ポイント>

- 学部横断型グループワーク
- 1 年生 2,000 名が受講（1 学年 3,500 名前後）
- 先輩ファシリテーターが学修サポート

1 年生の約半数が受講するアクティブラーニング型の授業で、教室ごとに数名の先輩ファシリテーターがつく。本学の共通基礎演習の規模を大きくした印象である。さらに特筆すべきは授業内で行うプロジェクトの発表形態である。複数の教室を利用したポスターセッション形式でここでも直接的な質義応答で対話する力が伸長されそうである。またテキストが充実しておりファシリテーターの平準化も図られている。本学のキャリア教育において大いに参考となる事例である。

4.3.3. キャリア Re デザイン（1 年次秋学期）

<ポイント>

- 1 年次のフォローアップ的科目
- 人見知りや友達作りが苦手な学生へのセーフティーネット
- 授業を通じての深い信頼関係づくり

1 年生の春学期、新たな環境の中で大学生活がうまくスタートできなかった学生もいるはずである。ましてや親元を離れての一人暮らしであれば、精神的な負担は計り知れない。大学生活が期待したものでなく日々のストレスが加われば、前向きにキャリアデザインを考える環境とはいかないだろう。この授業はそういった大学生活がこんなはずではなかったという学生に対してのフォローアップとして意味合いを感じる。またグループワークのスピードについて行けない学生もいるが、ある程度時間をかければ自分のペースで参加は可能かもしれない。通常の授業ではケアできないこういった学生に対して、教員と上級生サポーターが信頼関係を深めながら授業を進めていく。年々増えている発達障害を持つ学生に対してアクティブラーニング授業をどう進めていくかの一つの方法であると考ええる。

5 キャリア選択と 3、4 年次キャリア教育

5.1. 大学生のキャリア選択についての課題

株式会社ディスコが 2019 年 2 月に行った就職活動を控えた学生モニターアンケートによると就職活動スタート 1 か月前であるにも関わらず、志望する業界や企業が見つからない、何から始めていいのかかわからない、自分に合う企業と出会えるかという意見が上位を占めた。

また就職活動でいままでにやったことという質問には自己分析、業界研究、イベントへの参加と続く。同質問の記述式コメントを見ると自己分析が十分ではなかった。もっと多くの企業を見るべきだったという回答が見てとれる。1 年次からキャリア教育を通して自身のキャリアデザインを考えてきた学生も多いはずである。回答者がキャリア教育を受講しているかは検証できないが、知識を得ることだけではカバーできない学生もいるということでより実践的で就業イメージを構築する内容が求められているのではないだろうか。

また学生の志望理由について、自宅から通える、業績が安定しているが上位意見となる。大社接続

でも述べたが職業選択への親世代の意見が反映されているように思われる。同アンケートには採用企業担当者のアンケートもまとめられており、まじめだが自分の意見を持ち合わせていない。自主性に乏しい学生が多いという回答があった。卒業後のキャリアをイメージする3, 4年次のキャリア教育を考える上で参考にしなければならない意見である。

5.2. 甲南大学における3, 4年次キャリア教育

5.2.1. プラクティカルキャリアデザイン

インターンシップや就職活動を控えた3年生を対象としたキャリア科目である。

<ポイント>

- 学部横断型150名サイズのキャリア科目
- 志望業界、企業、職種等について考え知識を深める
- 先輩学生がLA（ラーニングアシスタント）として授業補助（3～4名）

表6：プラクティカルキャリアデザイン（シラバス参照）

① 授業を通じての目標設定
② コミュニケーションワーク①
③（実践）PBL（正解のない課題）に対する創作ワーク（企画）①
④（実践）PBL（正解のない課題）に対する創作ワーク（企画）②
⑤（実践）PBL（正解のない課題）に対する創作ワーク（プレゼンテーション）
⑥（実践）社会探究の仕方①（業界研究）
⑦（実践）社会探究の仕方②（職種研究）
⑧（実践）ゲスト講師による職業講話
⑨ コミュニケーションワーク②
⑩（実践）ゲスト講師による職業講話
⑪ ライティングワーク①（ES初級）
⑫ ライティングワーク②（ES上級）
⑬（実践）面接体験ワーク①（ディスカッション形式）
⑭（実践）面接体験ワーク②（集団面接形式）
⑮ 全体の振り返りと最終レポート

昨年度より授業内容にエントリーシートをテーマとしたライティングワークを加え、また授業を通じて数冊の課題図書を指定し、学生の読書量を上げている。

ディスカッションについては「大学は就職予備校か？その存在価値は？」等のテーマを設定し、学生からの意見を募りながら、学生が将来についてより深く考えるよう考慮している。問題点として学部によっては卒業単位として認定されないこともあり、一部の学部に偏る傾向がある。多様な学生が履修できる環境が望ましい。

5.2.2. 共通応用演習（2021年度開講）

大学で学ぶモチベーションを刺激し、1つの課題に関し多様な考えを持つ他者と力を合わせ、主体

的に取り組むという協働作業・グループワークなどのアクティブラーニングを拡充する社会人基礎力を養う。

<ポイント>

- 学部横断型、演習形式のキャリア科目
- グループワークを通じて就業イメージを構築
- 人的ネットワーク作り

2021 年開講予定の演習だが、2018 年度から試験的に 8 回程度プレ演習という形で行っている。このような体験型の授業においては過去に体験した学生の存在が重要と考えており、プレ演習の参加者による後輩サポートに期待している。実際は学部横断型であるがプレ演習の参加者は一部の学部偏っている点が残念である。

演習内容は試行錯誤ではあるが個々の行動特性を整理するため 1 年次に実施したジェネリックスキルテストを再受験してもらい、結果を元に個別面談を実施している。面談をしてみて気づいた点は、学生生活を通しての就職に向けての計画が乏しいこと、企業や業界についての知識不足などが挙げられる。

また大学図書館の協力を得て、企業や職種への興味の持ち方、きっかけの作り方 ニュースソース、データベース等を学んでいる。フィールドワークとして近隣のコワーキング施設でのスタートアップ企業とのワークショップ、甲南大学卒業生の経営者へのインタビュー取材なども取り入れている。

表 7：プレ共通応用演習の内容

① ジェネリックテスト受検
② ジェネリックテスト解説とキャリアへの活用方法（結果を元に全員と面談）
③ 有価証券報告書や経済誌を通じての情報収集法
④ フィールドワーク①コワーキング施設でスタートアップの起業家と質疑応答）
⑤ フィールドワーク②（甲南大学卒業生インタビューとビデオ撮影）
⑥ グループディスカッション（上級生や社会人）
⑦ ライティングスキルの向上とエントリーシート作成
⑧ 他大学生との共同演習（模擬面接体験）
小論文の提出（10,000 字程度）

これらを考慮しながら 2021 年度開講のシラバスを作成している。これらの内容を通して、社会人と対話する力が養われることや受講生のロールモデル発見につながることを望ましい。インタビュー時に撮影したビデオは初年次のキャリア科目で授業資料として活用する予定である。

表 8：共通応用演習の内容例（開講時のシラバス案）

① ジェネリックテスト受検と解説、キャリアデザインへの活用
② キャリアデザインを考える（ポートフォリオの整備）
③ 有価証券報告書や経済情報誌を通じての情報収集法
④ 業界研究をテーマとしたグループワーク①
⑤ 業界研究をテーマとしたグループワーク②
⑥ フィールドワーク①
⑦ フィールドワーク②
⑧ ライティングスキルの向上

⑨ グループによるプロジェクト演習
⑩ グループによるプロジェクト演習
⑪ グループによるプロジェクト演習
⑫ グループによるプロジェクト演習
⑬ グループによるプロジェクト演習
⑭ グループディスカッション（上級生や社会人）
⑮ 他大学生との共同演習（模擬面接体験）
小論文の提出（10,000 字程度）

5.3. 他大学での3、4年次キャリア教育の事例

5.3.1. 京都産業大学

前述のインターンシップの中でも触れたとおりインターンシップに参加する学生数は年々増加傾向にある。同大学はインターンシップについても非常に積極的な活動を行っている。平成30年文部科学省に届け出た大学等におけるインターンシップ届出校は190校、科目数は370件に上る。その中でも全国最多となる1校で9科目の申請を行っていることでも同大学の積極性が理解できる。

単に科目を開設するだけでなく個々の内容も充実しており、これは同省が認めたインターンシップ好事例集⁶に掲載されていることでも明らかである。1年次からのプログラムもあり内容もバラエティーに富む。中でも特筆すべき内容は15週間にわたる長期有給インターンシップである。甲南大学にも同期間のインターンシップはあるが、一定以上の規模で実施されており、インターン復帰後に学生本人の成長が周囲にもいい影響を与えそうである。

さらに長期間、1学期の間、課題提供先や学内で、課題提供先担当者とともに課題に取り組むPBL型授業とオン/オフ・キャンパスフュージョン（O/OCF）の仕組みを融合させたのが「O/OCF-PBL」と言われるプログラムである⁷。O/OCFは企業先とキャンパスを相互に行き来するという意味で授業を通じて対象企業に何度も足を運ぶことになる。インターンシップのように期間を集中させた学びも大切だが、時期を変えて何度か見ることでまた違った発見も期待できそうである。

このように同大学の時期、内容、対象の異なるプログラムは学生の多様な価値観をカバーする好例と言えるだろう。

5.3.2. 昭和女子大学

2011年から実施しており、学生と信頼できる社会人が直接出会い相談できる制度である。卒業後のキャリアプランやライフスタイルについて相談する機会を大学が提供するものが特徴である。

メンターは公募（選考あり）によって決定し、登録されたメンターは基本的に豊富な社会経験を持ち、学生支援に積極的な人物ということになっている。内訳は30代～50代を中心とした社会人女性で、同大学の卒業生も約20%いる。業種や職種についてはさまざまで商社や銀行、出版、教育、建築など幅広い職業と、海外生活や子育て経験などをもったメンターが在籍している。メンターとの交流（メンタリング）にはいくつかの方法があり、個別に相談する方法、多くの学生と一緒にカフェ形式で話を聞く方法、何人かのメンターがテーブルごとにより、興味のあるメンターのテーブルに出向く方法などである。

相談したい学生にとって、多くのメンターの中からいきなり一人を選ぶというのは難しいことである。まずはメンターに馴れるという意味でもカフェやテーブル形式は有効な方法だと考える。ある程度メンターを知ることによって初めて相談ができるものである。時間も昼休みの時間や午後の空いてい

⁶ 文部科学省「インターンシップ好事例集」https://www.mext.go.jp/content/1355719_001_1.pdf
2016年10月

⁷ 京都産業大学「O/OCF-PBL」https://www.kyoto-su.ac.jp/features/career/s_pbl.html

る時間を使い学生が参加しやすい環境を作っているようである。

スタートからすでに 8 年を経過している制度だが、すでに利用学生は 1 万人を超えており同大学のキャリア教育にしっかりと定着している様子である。学内のデータベースを活用してメンターの経歴等も検索できることから、さらに違うメンターに話を聞くという広がりも期待できそうである。甲南大学でもキャリアカウンセラー以外に、こういった社会人(できれば卒業生が望ましいと考える)からの情報も加えていきたい。学生が就業イメージを作っていく重要な情報収集である。

表 8：昭和女子大学の社会人メンター制度(抜粋)

種類	学生数	内容
個別メンタリング	1	学生が興味のあるメンターを学内のデータベースから選び、お互いの都合のよい時間を調整する。時間は 1 回 45 分と決められている。
メンターカフェ	40	毎月 1 回の開催。平日の午後 3 時間程度。学生がそれぞれ自由な時間に参加することができる。
メンターフェア	数名	毎月 2 回。お昼休みに開催。8～12 名のメンターが一人ずつテーブルに座り、学生は興味のあるメンターのテーブルに行き話をする。

6 まとめ 甲南大学でのキャリア教育のあるべき姿

これまでの事例を参考にしながら、冒頭に述べたキャリア教育に関する 3 つの視点から、甲南大学でのキャリア教育の発展方向について提案したい。第 1 に、初年次キャリア教育の重要性に関してである。まずは入学段階での目標設定をしっかりと行い、できるだけ他者と共有することである。入学時の目標が乏しい学生は、学生生活でのスケジュールが立てられない。学習 ポートフォリオの記録を義務化する、しっかりと目標に向けて取り組んでいる上級生をロールモデルとして活用するなどすぐに実現できる内容もある。まずは自身がどうなりたいか、そのためにどうするかを徹底してかんがえさせる。第 2 に、4 年間の体系的なキャリア教育の必要性についてである。キャリア系科目の枠組みを考えると、積み上げ型のキャリア科目だけでなく、学生個々の意欲に応じて年次に関係なく履修できるキャリア科目の新設が必要となる。現状では興味がある学生も学年を待たなければならない。就職活動やインターンシップのスケジュールも自由化が進んでいる。学年を問わず学べてアクティブラーニングできる内容は刺激的で受講生のより高い意識を生むのではないか。第 3 に、卒業生や上級生が関与したキャリア教育に関してである。大学から社会というトランジションにおいて多様な年齢層の人々との関与がある事で、学生の意欲が高まるという点は、山田のスライド 14/22 にある学生という Learner Agency に対し上級生や卒業生が共同エージェンシー (Co-Agency) として学生の意欲を高める効果を持つと理解できる。またスライド 21/22 のまとめにおいて学校教育とは送り出した学生を待ち受ける「社会」の変化や実態を想像するものと定義している[2]。卒業生と関わる中でこの実態を想像する能力が伸長する。社会で活躍する卒業生の中に後輩支援に積極的な方も多い。これはメンターだけでなくロールモデルとしてもおおいに活用できる。こんな人になりたいという思いは、大学生活や社会での明確な目標作りに役立つ。また上級生については自らの考えをわかりやすく伝える経験を通じ、自身のスキルアップにもつながる。両者にとって効果が高い。実際に授業を通じて上級生 LA と関わった学生のアンケート回答をいくつか紹介しておく⁸。「LA の方のおかげで授業に入りやすく、すぐに慣れることができました。この授業を履修して、友達の輪も広がり、楽しい大学生活を送ることができました」(経済 1 年)。「LA の方に入学前と入学してから目標を聞いて、実際にその目標を達成した人や、目標を見つけるために LA になるという回答を聞いてすごいと思った」(経済 1 年)。「私達がグループワークで行き詰った時に優しく丁寧にサポートしてくださり本当にありがたかった。この講義を受講して、初めは緊張で前に出て話せなかったが、今ではすっかり克

⁸ 2020 年度甲南大学開講科目「ベーシックキャリアデザイン」受講生アンケートより。

服でき何でも自信を持って取り組むことができていると感じている」(経営1年)。これらの内容はミディアムサイズを謳い、学生同士や学生と卒業生の距離に近い甲南大学ならではのキャリア教育の施策である。

謝辞

終始熱心なご指導を頂いた共通教育センター長高龍秀先生、鳩貝耕一先生、千葉美保子先生に心から感謝の意を表します。またアドバイスをいただいた教育学習支援センターの皆様、本研究の趣旨に賛同いただき快くアンケート調査に協力いただいた学生 みなさんにも御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

参考文献

- [1] 溝上真一 (2018) 『大学生白書2018 いまの大学教育では学生は変えられない』 東信堂
- [2] 山田剛史 (2019) 「トランジションをどう理解し、学校教育の中に位置づけるか」
<http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/forum/movie/pdf/2018/Yamada.pdf>
- [3] 神原歩、山本理恵、湯口恭子、三保紀裕 (2017) 「初年次キャリア教育科目の受講が新入生の大学生活への適応感に及ぼす効果」
- [4] 山本和史 (2017) 「大学初年次におけるキャリア教育科目の授業設計と展開に関する一考察——実践型授業の内容とその効果分析——」 <https://core.ac.uk/download/pdf/236185721.pdf>
- [5] 辰巳哲子 (2010) 『体系的なキャリア教育がおこなわれるための条件』 リクルートワークス
- [6] 児美川孝一郎 (2013) 『キャリア教育のウソ』 ちくま書房
- [7] 京都産業大学HP 「キャリア教育/就職」 <https://www.kyoto-su.ac.jp/career/index.html>
2021年1月24日
- [8] 昭和女子大学HP 「教育カリキュラム」 <https://univ.swu.ac.jp/career/>
2021年1月24日
- [9] 成城大学HP 「キャリア教育・支援」 <https://www.sei-jo.ac.jp/career/index.html>
2021年1月24日
- [10] 立命館大学HP 「インターンシップ・コーオペ教育」
<http://www.ritsumeit.ac.jp/internship/> 2021年1月24日