

第Ⅱ部

資料

1. 事例紹介

事例 2 : 「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業(テーマ A)」

本章が報告する「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」は、文部科学省が全国の国公私立の大学・短期大学から募った地域ごとの学校グループに対して支援を行うことにより、産業界のニーズに対応した人材を育成することを目的とした事業である。平成 24 年度から平成 26 年度にかけて実施されるテーマ A、平成 26 年度から実施されるテーマ B という 2 つのテーマで事業が構成されている。本章の「Ⅰ. **1** [産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業] の概要」では、文部科学省による資料『産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業』³²、『平成 24 年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 公募要領』³³、及び『平成 26 年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 [テーマ B] インターンシップ等の取組拡大」の募集について』³⁴を参照しつつその概要を述べる。

また、「首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善」は、「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択された首都圏の 18 大学・短期大学による取り組みである。本章の「Ⅰ. **2** [首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善] の概要」では、文部科学省による資料『平成 24 年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の選定状況について』³⁵と、目白大学の事業担当者に対する聞きとりの結果をもとに、事業の概要を取りまとめた。さらに、個別大学による取組事例として、18 の参加校のうち目白大学による取組を、「Ⅱ. 目白大学の事例」にて紹介する。

³² 文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sangyou/ (2014 年 12 月 9 日最終アクセス)。

³³ 文部科学省『平成 24 年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 公募要領』。

³⁴ 文部科学省『平成 26 年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 [テーマ B] インターンシップ等の取組拡大」の募集について』。

³⁵ 文部科学省『平成 24 年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の選定状況について』。

I. 文部科学省〔産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業〕

1 〔産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業〕の概要

テーマ A

1. 実施期間

平成 24 年度～平成 26 年度

2. 目的

〔産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業〕（以下〔産業界ニーズ事業〕）の目的は、産業界のニーズに対応した人材育成の取組を行う大学・短期大学が地域ごとにグループを形成して、地元の企業、経済団体、地域の団体や自治体等と産学協働のための連携会議を設置する取組を国として支援し、各地域における産業界の人材ニーズの把握や、大学・企業・地域団体や自治体の協力体制の構築を促すとともに、幅広い職業人養成に比重を置く大学の機能別分化に資することにより、社会的・職業的に自立した人材の育成を図ることにある。

3. 事業内容

文部科学省の主導で行われる事業である。北海道・東北、関東甲信越、中部（東海・北陸）、近畿、中国・四国、九州・沖縄の 6 地域を想定し、それぞれの地域の 15 校から 20 校の大学・短期大学から成るグループより、具体的な取組内容に関する申請を受け付けた上で、審査の結果選定されたグループの取組を対象に、平成 24 年から 26 年の 3 年間の期間を限度に補助金を支出し、支援を行う。

具体的な取組事例としては、産学連携による教育改善、評価指導方法の改善充実、インターンシップの高度化などの多様な形態を想定している。また支援期間終了後も、テーマに即した活動を自律的に継続できる大学の取組を対象とする。

4. 採択大学・テーマ

10 グループ 173 大学を採択した。

取組 1：産官学連携による地域・社会の未来を拓く人材の育成（幹事校：秋田県立大学）

取組 2：首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善（幹事校：青山

学院大学) (※本報告にて事例紹介)

- 取組 3 : 産学協働による学生の社会的・職業的自立を促す教育開発 (幹事校 : 新潟大学)
- 取組 4 : 中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化 (幹事校 : 三重大学)
- 取組 5 : 滋京奈地区を中心とした地域社会の発展を担う人材育成 (幹事校 : 京都産業大学)
- 取組 6 : 産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実 (幹事校 : 大阪府立大学)
- 取組 7 : 産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業 (幹事校 : 島根大学)
- 取組 8 : 地域力を生む自律的職業人育成プロジェクト (幹事校 : 福岡県立大学)
- 取組 9 : 関東山梨地域大学連携による産業界等のニーズに対応した教育改善³⁶ (幹事校 : 電気通信大学)
- 取組 10 : 中国・四国産業界の人材ニーズに対応した協働型人材育成事業³⁷ (幹事校 : 高知大学)

テーマ B

1. 実施期間

平成 26 年度～平成 27 年度

2. 目的

テーマ B は、[産業界ニーズ事業] の選定を受けている学校グループが地域でインターンシップ、PBL³⁸ (Project-Based Learning 課題解決型学習) 等のマッチング等を行う経済団体、大学団体、自治体及び NPO 法人と連携し、大学等におけるインターンシップ等の拡大を図る取組を国として支援することを通じ、地域全体へのインターンシップ等の普及・定着を図るとともに、大学等におけるキャリア教育の充実を図り、平成 27 年度以降の卒業・修了予定者に対する就職・採用活動の後ろ倒しへの円滑な移行を目指すことを目的としている。

3. 事業内容

[産業界ニーズ事業] の選定を受けている大学・短期大学グループ内の大学等が、インターンシップ支援団体との連携の下、「地域インターンシップ推進組織」を形成し、以下のような

³⁶ 平成 24 年 10 月から 11 月の追加公募にて採択された。

³⁷ 平成 24 年 10 月から 11 月の追加公募にて採択された。

³⁸ PBL (Project-Based Learning 課題解決型学習) とは、近年中等教育・高等教育で注目を集め始めた教育方法であり、社会生活において出会うような (偶発的・発見的な) 問題や課題からの学習の疑似体験を意図した学習方法のことを指す (中山 2013)。

事業を行う。

- ・地域内インターンシップの受け入れ先企業の開拓や、受け入れ先企業に対してのインターンシップの実施に関する助言・指導。
- ・インターンシップや産学連携教育等のマッチングの実施、手法・モデルの開発。
- ・インターンシップに関わる大学・短期大学、企業、学生、インターンシップ支援団体による情報共有の実施。

本報告では以上のうち、**テーマ A** についての取組事例を紹介する。

2 【首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善】の概要

幹事校：青山学院大学

副幹事校：芝浦工業大学、法政大学

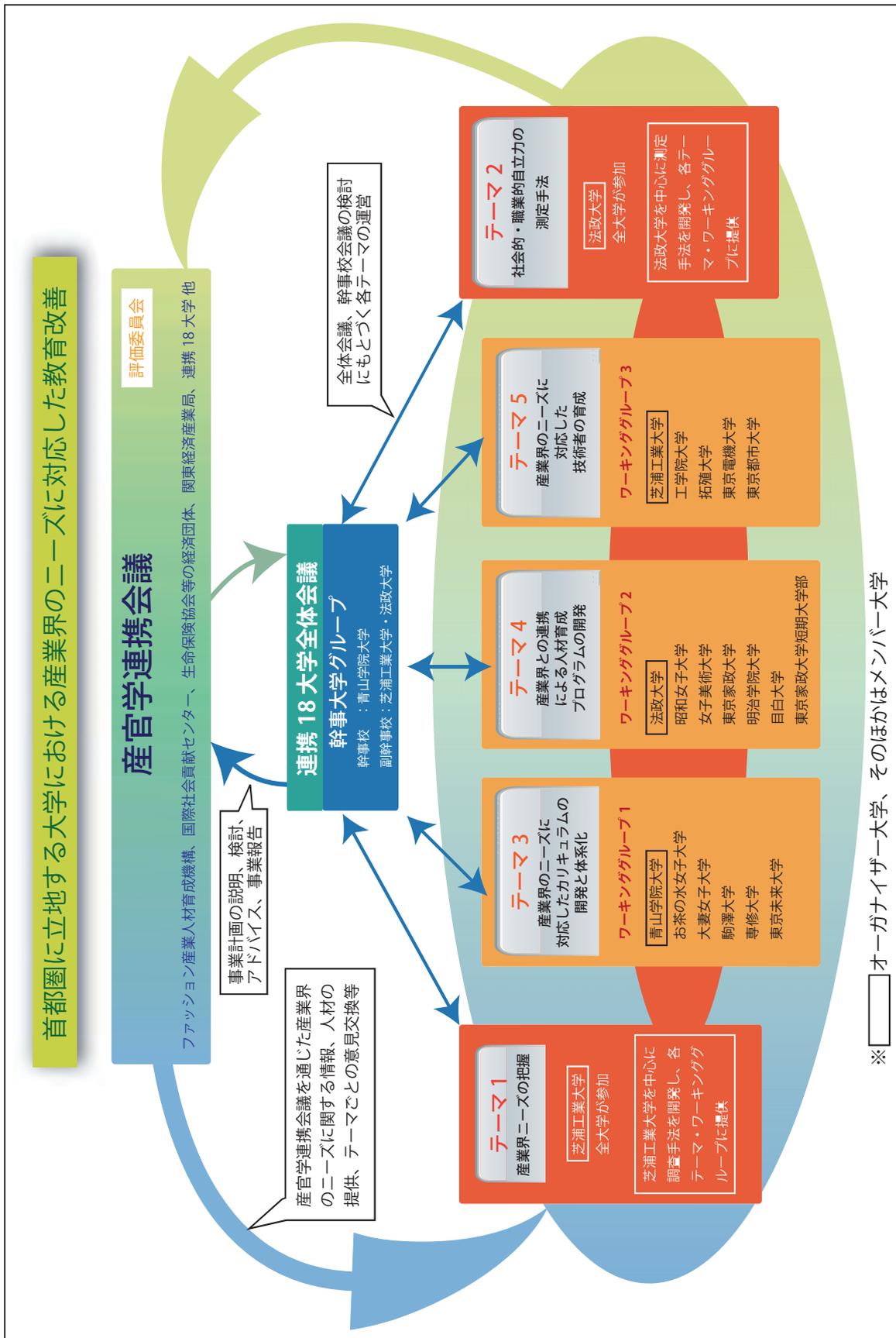
その他の参加校：お茶の水女子大学、大妻女子大学、工学院大学、駒澤大学、昭和女子大学、女子美術大学、専修大学、拓殖大学、東京家政大学、東京電機大学、東京都市大学、東京未来大学、明治学院大学、目白大学、東京家政大学短期大学部

1. 事業目的・内容

〔首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善〕（以下〔首都圏教育改善事業〕と略す）事業は、〔産業界ニーズ事業〕に採択された事業のうちの1つであり、幹事校である青山学院大学を中心とし、首都圏にメインキャンパスを有する18の大学が、産業界と連携しながら取り組んでいるものである（資料Ⅱ－1，2）。

この〔首都圏教育改善事業〕の目的は、首都圏に立地し、それぞれの特色と資質を持った連携18大学が、業種・職種によって異なる産業界のニーズに対応し、社会的・職業的自立力を持った人材の養成に資するため、カリキュラムの改善・充実を行い、産業界と密接に結び付いた新しい人材育成プログラムを開発することである。さらに、国際的な評価基準をもつ技術者を育成するための教育手法の開発、教育改善に取り組むことも目指している。

資料Ⅱ-1



※出所：文部科学省 HP「平成24年度『産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業』の選定状況について」
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sangyou/1325888.htm (最終アクセス2015年3月3日)。

資料Ⅱ-2

首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善

本事業の目的は、首都圏に立地し、それぞれの特色と資質を持った連携 18 大学が、業種・職種によって異なる産業界のニーズに対応し、社会的・職業的自立力を有する人材の養成に資するため、カリキュラムの改善・充実を行い、産業界と密接に結び付いた新しい人材育成プログラムを開発することである。さらに、国際的な評価基準をもつ技術者をもつ技術者を育成するための教育手法の開発、教育改善に取り組む。これらの目的を達成するために、以下のテーマ 1～5 を設定する。

テーマ	目的	方法・事業内容	成果
テーマ1 産業界ニーズの把握	産業界と大学が求める能力のギャップを埋めるために、個々の大学の条件に合った産業界ニーズの把握方法を開発する。	調査方法として、フォーカス・グループ・インタビューによる手法を利用して、調査目的に合わせてサンプリングした学生へのインタビューを実施して手法を習得するとともに、各大学への普及を図る。	開発された手法を個々の大学の大学が利用することにより、通常のアンケート調査よりも掘り下げて、個々の大学に必要な産業界のニーズを把握できる。
テーマ2 社会的・職業的自立力の測定手法の開発	社会的・職業的自立力を測定する尺度を検討するとともに、より効果的な測定手法を開発する。	既存の複数の測定方法を比較検討して、測定手法の策定に必要な条件を抽出し、これをもとに産業界のニーズを反映した測定手法を開発する。	各大学は、それぞれの学生への測定手法の適用可能性を検討し、自大学に適合した測定手法を採用できる。
テーマ3 産業界のニーズに対応したカリキュラムの開発・体系化	産業界のニーズに対応したカリキュラムの開発・体系化をおこなうために、先進的な取組の事例等の調査、検討をおこなう。	個々の大学で実施されているカリキュラムを調査、検討して、カリキュラム開発・体系化を行い、同時に、産官学連携会議等の協力を得て、産業界の学業への考え方を把握し、反映させる。	産業界のニーズに対応し、学生の社会的・職業的自立をはかるために大学が備えるべき科目、カリキュラム体系を構成する。
テーマ4 産業界との連携による人材育成プログラムの開発	産業界との連携のなかで、社会人として必要な「働く力」をもつ人材育成プログラムを開発する。	働く場面を想定したビデオ教材の開発、催事販売・インターンシップなど PBL 型教育、海外企業・団体と協働する海外インターンシップなどを開発する。	制作したビデオ教材の利用、各大学のインターンシップへの参加等を通じて、人材育成プログラムを共有する。
テーマ5 産業界のニーズに対応した技術者の育成	産業界のニーズに対応した社会的・職業的自立力を有する技術者を育成するための教育改善・充実をはかる。	学生参加型 (Student Engagement 型) 教育の普及と実施方法の改善を目指して、事例調査、PBL 研究会の開催、ワールドカフェ形式のディベート等を実施する。	社会的・職業的自立力を有する技術者を効果的に育成するための SE 型教育の手法を開発・普及させる。

※出所：文部科学省 HP 「平成 24 年度『産業界のニーズに対応した教育改善・充实体制整備事業』の選定状況について」
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sangyou/1325888.htm (最終アクセス 2015 年 3 月 3 日)。

2. 各テーマの概要とグループ大学間の役割分担

〔首都圏教育改善事業〕は5つのテーマから構成されている。なお、具体的な事業の内容や方法は、資料Ⅱ－2に示す通りである。

テーマ1：産業界ニーズの把握

学生のインタビューなどの調査方法により、個々の大学の条件に合った産業界ニーズの把握方法を開発し、各大学への普及を目指す。

テーマ2：社会的・職業的自立力の測定手法

社会的・職業的自立力を測定する尺度を既存の測定方法との比較から検討し、より効果的な測定手法を開発し、各大学に沿った測定方法の考案に貢献することを目指す。

テーマ3：産業界のニーズに対応したカリキュラムの開発と体系化

個々の大学で実施されているカリキュラムを調査検討し、産業界のニーズに対応したカリキュラムの開発・体系化を行う。

テーマ4：産業界との連携による人材育成プログラムの開発

働く場面を想定したビデオ教材、インターンシッププログラムの開発により、産業界との連携のなかで社会人として必要な「働く力」をもつ人材育成に貢献する。

テーマ5：産業界のニーズに対応した技術者の育成

学生参加型教育の普及・改善を通じて社会的・職業的自立力を有する技術者の育成を目指す。

これらのテーマのうち、「テーマ1：産業界ニーズの把握」と「テーマ2：社会的・職業的自立力の測定手法」には連携18大学全てが参加している。テーマごとに定められた幹事校が連携18大学全体を集めた定期的な会合を開き、勉強会等を実施している。その他の3つのテーマは、各テーマのワーキンググループに属する大学・短大のみが参加しており、テーマごとに3カ月に1回程度ミーティングを行っている。

本報告が事例を紹介する目白大学は、「テーマ4：産業界との連携による人材育成プログラムの開発（ワーキンググループ2）」に属している。テーマ4では、テーマ4の幹事校である法政大学が、ワーキンググループ2に属する7大学をとりまとめ、各校の取組をお互いに情報共有できる仕組みを作り運営している。他の6校は各々独自の目的に沿ったプログラムを実施している。

なお〔産業界ニーズ事業〕の「テーマB」については〔首都圏教育改善事業〕全体の幹事校である青山学院大学がリーダーシップを取り、1年に3回ほど、参加校同士の情報交換の場を設けている。その会議には文部科学省、経済産業省といった政府関係者や企業も参加しており、グループワークなどが行われている。

3. テーマ4「産業界との連携による人材育成プログラムの開発」への取組状況

「テーマ4」に取り組むワーキンググループ2では、本報告がヒアリング調査を実施した時点（平成26年10月24日）までに、次のような取組が行われてきた。

まずビデオ教材の開発をテーマ4の幹事校である法政大学が行っており、明治学院大学などがその教材をキャリア教育に活用している。

また、産業界との連携による人材育成プログラムの開発として、法政大学を中心として、大学合同で「催事販売型インターンシップ」を実施した。内容は、東京家政大学近辺の十条銀座や、目白大学近辺の中井商店会にて、市場調査から商品の選定、仕入れと運営、そして収支計算までの本格的ビジネス体験を実施した。さらに、旅行用具、文具を取り扱う企業に対し、商品企画・開発を行い、優秀な提案をしたチームは、販売実現に向けて商品会議への出席、企画担当者へのプレゼンテーションを行う企画も実施した。

平成26年度は、「企画販売型インターンシップ」として、アパレル企業から商品を仕入れ、在庫管理、販促企画、広報販促を学生が行い、顧客対応、販売スキルの基礎研修を行った上で、各大学のキャンパスで学生向けに販売を行うなど、これまでにないインターンシップを提案し、学生の状況判断、行動力を養うインターンシップを実施してきた。

さらに、各大学が独自に行う取り組みもあり、女子美術大学では海外インターンシップにも取り組んでいる。合同企画、各大学独自の取り組みも、困難と失敗を含めて、学生に社会人としての実体験をさせる点が共通している。

本章が事例を紹介する目白大学では、中小企業による1，2年生を主な対象とするインターンシップを中心に構成された〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕という授業を実施している。ただし〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕そのものは、〔産業界ニーズ事業〕に採択される以前の平成23年度から始まっており、平成26年度で4年目の実施となる。またインターンシップの一種として、平成26年の6月～9月に「トキワ荘周辺商店街の活性化プロジェクト」を行った。以下に続く「Ⅱ. 目白大学の事例」では、これらの取組について具体的な内容を紹介する。

II. 目白大学の事例

実施日：平成 26 年 10 月 24 日

回答者：池村えみ氏（目白大学大学事務局学生支援部 キャリア支援グループマネジャー）

インタビュー係：岩脇千裕（JILPT 副主任研究員）

ノート係：品治佑吉（JILPT 臨時研究協力員）・桑原教恵（JILPT 臨時研究協力員）

本報告では「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の一つに選ばれた「首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善」の参加校の中から「目白大学」の事例を紹介する。以下の「1」～「4」では、主に平成 24～25 年度にかけての「目白大学」による取り組み内容について、池村氏に聞き取った内容を要約している。

1 目白大学のプロフィール³⁹

1. 歴史・沿革

目白大学は東京都心の新宿区中落合にキャンパスを構える総合大学です。設置者は学校法人目白学園であり、目白大学の他にも、目白大学短期大学部、目白研心中学校・高等学校を設置しています。目白学園の前身となる研心学園は 1923 年に創設されました。その後目白学園女子短期大学が 1963 年に創設され、1994 年に目白大学が創立されました。

目白大学のキャンパスは、人文社会科学系の学科を集めた新宿キャンパスの他、保健医療学部・看護学部を擁する岩槻キャンパス、大学院看護学研究科を擁する和光キャンパスがあります。学部・学科の構成は図表Ⅱ－5のとおりです⁴⁰。今回お話しする新宿キャンパスキャリアセンターによる取組は、人間学部、社会学部、経営学部、外国語学部の学生を主な対象とするものです。

2. 卒業生の就職状況

平成 26 年 5 月 1 日現在、目白大学の卒業生数⁴¹全 1,352 名中、就職者は 1,008 名（進学者は 20 名、その他 324 名）であり⁴²、卒業生全体に占める就職者の比率はおよそ 74.5%です。

³⁹ 『目白大学 2015 年度入学案内』p.27, 28 を参照。

⁴⁰ 大学院には、国際交流研究科、心理学研究科、経営学研究科、生涯福祉研究科、言語文化研究科、看護学研究科、リハビリテーション学研究科の 6 研究科が設置されている。心理学研究科・経営学研究科は博士後期課程までの学生を受け入れており、その他の 4 研究科は修士課程の学生を対象としている。短期大学部には生活科学科、製菓学科、ビジネス社会学科が設置されている。

⁴¹ 大学院・短期大学部を除く。

⁴² 目白大学サイト「情報公開」 https://www.mejiro.ac.jp/hojin/gakuen_info.html (2014 年 12 月 9 日最終アクセス)。

学部・学科別の卒業生の就職先の大まかな動向は、目白大学の公式サイトにおける各学部・学科のページ⁴³にて公開されています。専門的な職種への就職が中心となる学部・学科⁴⁴を除けば、情報通信業、卸売・小売業、教育・学習支援業、医療・福祉業など、第三次産業の広範な業種に就職しています。図表Ⅱ－6は、卒業生の就職先が多様である学科の代表例として、社会学部社会情報学科の卒業生の進路を示したものです。

図表Ⅱ－5 目白大学学部・学科の構成と学生数（平成26年5月1日現在）

キャンパス	学部	学生数 ⁴⁵ (計 5,862 名)	学科
新宿 キャンパス	人間学部	1,827	心理カウンセリング学科
			人間福祉学科
			子ども学科
			児童教育学科
	社会学部	1,331	社会情報学科
			メディア表現学科
			地域社会学科
	経営学部	512	経営学科
	外国語学部	939	英米語学科
			中国語学科
韓国語学科			
日本語・日本語教育学科			
岩槻キャン パス	保健医療学部	834	理学療法学科
			作業療法学科
			言語聴覚学科
	看護学部	419	看護学科

出典：目白大学サイト「情報公開」

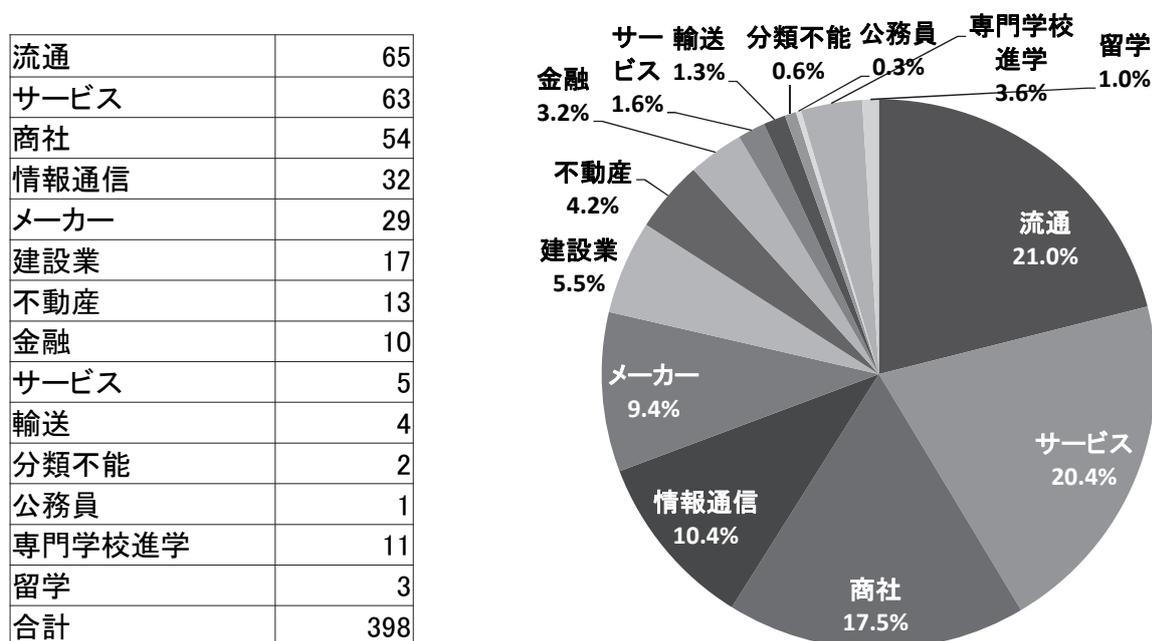
https://www.mejiro.ac.jp/hojin/gakuen_info.html（2014年12月9日最終アクセス）

⁴³ 目白大学サイト「学部・学科構成」(<https://www.mejiro.ac.jp/univ/index.html>)を参照（2014年12月9日最終アクセス）。

⁴⁴ 医療・福祉系、教育系の学部・学科など。例えば人間学部子ども学科では幼稚園・保育園への就職が、人間学部児童教育学科では教員への就職が卒業生のほぼ大半を占めている（『目白大学 2015年度 入学案内』参照）。

⁴⁵ なお、短期大学部は367名が在籍している。大学全体の男女比は女子6割、男子4割である。目白大学サイト「情報公開」 https://www.mejiro.ac.jp/hojin/gakuen_info.html（2014年12月9日最終アクセス）。

図表Ⅱ－6 目白大学社会情報学科過去3年間の進路実績
(平成24・25・26年3月卒)



出典：目白大学キャリア支援グループ提供資料

2 キャリア支援・就職支援の取組の概要

1. 現在取り組んでいるキャリア支援・就職支援

(1) キャリア形成のための取組

① 正課のカリキュラムの概要

目白大学は、「キャリアコンピテンシー⁴⁶の創育」を柱として、学生のキャリア育成のための様々な取組を行っています。まず、キャリア形成科目のカリキュラムは以下のように組み立てられています。これらのうち、1年次の〔ベーシックセミナーⅠ・Ⅱ〕と、2年次の〔キャリアデザインA・B〕は必修科目です。3年次以降の授業は選択科目「キャリアデザインC」があります。

⁴⁶ コンピテンシーとは、OECDの定義によれば「単なる知識や技能だけではなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈の中で複雑な要求（課題）に対応することができる力」のことを指す（OECD, 2005, *Definition and Selection of Key Competencies, Executive Summary*, p.4）。目白大学では、これを「コミュニケーション力」と「問題解決力」の2本柱に支えられた実践的な行動力と捉え、それをキャリア教育によって養うべき目標に位置づけている（『目白大学広報誌 桐』2011年2月）。

正課カリキュラムの概要

- 1年次：ベーシックセミナーⅠ・Ⅱ
 …大学生活を送る上での基礎となる学力・学習態度の習得をめざす
- 2年次：キャリアデザインA・B
 …実社会との関係を意識しつつ、専門的な教育を行う。教員が中心となって授業を行う。
- 3年次：キャリアデザインC
 …就職活動を進めるため、自己分析など実践的な内容を学び企業にアプローチする。
- 4年次：キャリアセンターが主体となり、面接対策・マナー講座などの就職支援を実施する。

本学の内定率が世間一般と比べてそれほど悪くないのは、1，2年生という早いうちから、キャリア教育を通じて学生に就職を意識させているからだと考えています。

まず、1年次の〔ベーシックセミナーⅠ・Ⅱ〕では、1年間30回の講座を通じて、大学での学習態度の基本を習得させると同時に、思考力、コミュニケーション力、プレゼンテーション力といった将来のキャリア形成に有効な能力を育成するための実践的訓練を行います。

2年次の〔キャリアデザインA・B〕では、学科教員が中心となって、専門的な授業を通じて、自分の属する学科で学ぶことができる事柄やその面白さや、具体的な卒業生の就職先などを確認し、「社会を知る」「仕事を知る」「自分を知る」ことでキャリア形成を意識づけます。さらに、大学教員だけでは対応できない部分に関しては、大学外からキャリア教育や就職指導の専門家を招致し、主に演習を中心とした授業を実施しています。

3年次からは、〔キャリアデザインC〕という科目を設置し、学生が就職活動を始めにあたり、主体的に進めることを支援するための実践的なスキルの習得を目指します。具体的には、業界研究、企業研究やビジネスマナー、面接対策、自己PRの作成などを、グループワークや演習を通して行います。

4年次からは基本的に個々の学生の就職活動を支援することが中心となります。正課外の「就職ガイダンス」や、それと並行して面接対策、マナー講座などを行います。

これらの基本的なカリキュラムに加えて、本学では平成22年に文部科学省が実施した「大学生の就業力育成支援事業」に申請し採択されたことをきっかけに、「MEJIRO キャリアコンピテンシープログラム」という行動計画を設定し、学生が実際の社会に出て行う体験型学習の実施や、個々の学生のキャリア情報の把握や教育の効果測定といった取組を体系的に実施しています。

体験型学習の例としては、自主的に学外研修や調査を行う専門教育科目〔臨地研修〕を実施しています。また学外企業の協力の下、〔実社会体験プログラム〕や後述の〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕といった企業見学・研修やインターンシップを、正課科目としてカリキュラムに組み込んでいます。

インタビュアー：「キャリア教育」⁴⁷では、職業観やキャリア意識などを直接醸成するというよりもむしろ、学校が本来教育すべき事柄を教えることを通じて、結果的に生徒・学生のキャリア発達を促すことが推奨されています。中には、学校での「学び」全体を「キャリア教育」の視点から組み立て直す取組を始めている大学もありますが、貴校ではキャリア教育の視点からのカリキュラム改革などは行われていますか。

専門教育と基礎教育のどちらを通じてキャリア意識を育成すべきか、意見が分かれているところです。しかし本来、すべての教科の中でキャリア形成は行われるべきであり、基礎教育科目のたった1科目である〔キャリアデザイン〕だけで育成できるものではないと考えています。

ジェネリックスキル⁴⁸測定を本学の学生に実施したところ、その結果から他大学の学生と比べて、社会人基礎力がやや弱い傾向にあるという報告を受けました。民間企業への就職活動に求められるのは個別の専門的な学力よりもむしろ、コミュニケーション能力や主体性、協働力などの社会人基礎力です。今後は、全学的な取り組みとして、全学部共通の目標を設定した、目白大学としてのキャリア教育を行っていきたいと考えています。

②個々の学生のキャリア情報の把握・教育の効果測定

1年次のベーシックセミナーから学生の「目標達成の記録」を蓄積することにより、学生個々人の長期・短期目標や課外活動で身につけたスキルや能力を把握し、その情報をもとに教員によるよりきめ細やかな指導を行うとともに、学生自身が自己を振り返り、成長を遂げるための手助けを行っています。それと同時に、個々の学生のジェネリックスキルを測定した結果をもとに、教育実践の効果測定も行っています。

③キャリアセンターでのキャリアカウンセリング

キャリアセンターには学生の就職・キャリアに関する相談にのる窓口を設けており、常時5人のキャリアカウンセラーが常駐しています。

キャリアカウンセラーは基本的にはキャリアセンターにおいて、学生に対する求人の紹介や就職活動の相談に乗るなどの業務を行っていますが、時にはキャリア支援関連の授業にも

⁴⁷ 中央教育審議会答申（2011年1月 p.19）では、「キャリア教育」を、「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」を涵養するための「職業教育」と区別して、「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」を培うものであり、「普通教育・専門教育を問わず様々な教育活動の中で実施される」としている。

⁴⁸ 目白大学は学生に対する教育効果の測定にあたって株式会社リアセックの提供するジェネリックスキル測定テスト「PROG」を利用している。リアセック社では「ジェネリックスキル」を、特定の職業・専門分野に関係なく、あらゆる職業を超えて活用できる能力であるとし、知識を活用して問題解決する力（リテラシー）と、経験を積むことで身についた行動特性（コンピテンシー）の両面から測定を行っている。その上で、「ジェネリックスキル」を経済産業省が提唱する「社会人基礎力」とほぼ同じものとして位置づけている（学校法人河合塾・株式会社リアセック監修『PROG 白書 2015』pp.14-15, 31, 36-37）。

協力しています。例えば教員からの依頼に応じて2年生の〔キャリアデザイン〕の授業や3年生のゼミに訪問して、キャリアセンターの相談窓口に来るように学生へ呼びかけたり、キャリア支援関連の授業の中で行うグループワークの運営に協力したりします。授業時間の全体を通してミニセミナーを実施することもあります。その内容は、春学期には就職活動のおおまかな流れの説明や、卒業生の就職先の状況を紹介したりすることが多いです。秋学期には面接の演習やグループディスカッションの演習などを行うことが多いです。

また後述するように、ハローワークのジョブサポーターも定期的に大学へ訪れ相談窓口を開いており、職業相談やハローワークに寄せられた求人の紹介など、職務内容としてキャリアカウンセラーとほぼ同様の支援を担当しています。まだ学内での認知度は低いですが、利用した学生からの反応は良好でリピーターが多い状況です。

④文部科学省〔産業界ニーズ事業〕への取組

平成23年度から始まった正課科目である〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕を、平成24年度からは〔首都圏教育改善事業〕のテーマ4「産業界との連携による人材育成プログラムの開発」における取組の中心に据えています。

〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕の対象学生は新宿キャンパスに設置された人間学部・社会学部・経営学部・外国語学部の1～3年生（平成26年5月1日現在で3,350名）です。〔キャリア研修Ⅰ〕は低学年の主に1・2年生を、〔キャリア研修Ⅱ〕は〔キャリア研修Ⅰ〕を履修した学生を対象としています。具体的には実地研修として5日～10日間の民間企業へのインターンシップを行っています。

もう一つ、〔首都圏教育改善事業〕テーマ4の一環として、地元の商店街の協力を得て地域活性化のためのイベントを学生が運営・実施するインターンシップ「トキワ荘周辺商店街の活性化プロジェクト」を、平成26年6～9月に行いました。参加対象者は目白大学を含む〔首都圏教育改善事業〕の連携18大学の学生全員でした。

（2）就職支援

以上のキャリア形成のための支援とは別に、一般的な就職活動に対する支援も行っています。3年生の秋学期には就職ガイダンスをはじめとする各種就職活動対策講座で就職活動に必要な知識の習得を図ります。またそれ以外にも、個々の学生の就職活動に対する支援として目白大学が独自に運営する求人検索サイトの開設⁴⁹、キャンパス内での合同企業説明会、筆記試験対策講座、業界研究、履歴書、エントリーシート対策、就職マナー講座などを行っています。また就職活動を既に終えた学生による就職活動報告会や、学生の保護者を対象とした就職活動説明会など様々なイベントを開催しています。

⁴⁹ 文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」（平成21年度）に採択された「就職サイトの開設と活用による学生の利便性向上の取組」により創設された。

これらの取組の主な対象者は3年生ですが、就職活動に出遅れてしまった4年生や卒業生を対象とする支援も行っており、例えば4年生の秋学期にも合同企業説明会を実施した年もありました。また今年（平成26年）の4月からハローワークからジョブサポーターを週2回派遣してもらっています。ジョブサポーターには、春学期には本学の卒業生を対象に、学校卒業後3年以内の既卒者を募集対象とするハローワークの求人を紹介してもらいました。秋学期からは本学へ直接届く求人票の数が減少するため、在学生（4年生）に対してもハローワークの求人を紹介していただきました。

（3）専門職養成を目標とする学科の学生に対するキャリア支援・就職支援

専門職養成を目標とする学部・学科（人間学部子ども学科・児童教育学科、保健医療学部、看護学部など）の学生に対しては、一般の就職支援ではなく、学部・学科ごとに当該専門職への就職を目標に据えた独自の取組を行っています。例えば、小学校教員育成を目標にしている人間学部児童教育学科では、小学校の校長を招いた講演会を行いました。他は、卒業後に学校教員や看護職・介護職として就職し、現在専門職としての業務に従事しているOB・OGとの交流会などを実施しています。

2. キャリア支援、就職支援の取組を進める上での学内外での役割分担・連携体制

（1）学内組織間の業務遂行上の役割分担と連携

①キャリア支援・就職支援にかかわるアクター

○大学職員

主にキャリアセンターの職員が、キャリア支援の活動全体についてリーダーシップを取って、支援プログラムの計画策定や実施を行っています。またキャリア支援や就職支援を目的としたセミナーやイベント、合同企業説明会などを主催しています。加えて、求人開拓やインターンシップ受け入れ企業との関係構築を担っている専門の職員がいます。

○教員

本学ではクラス担任制度を取っており、1クラス20～50人の生徒に対して1人の教員が割り当てられています。授業の実施や成績評価のみならず、学生ひとりひとりの学習・研究状況や進路、課外活動やプライベートな悩みにいたるまで、学生生活全般について相談に応じます。その際教員は、1年次のベーシックセミナーから実施している「目標達成の記録」を蓄積し、個々の学生の長期・短期目標や課外活動の履歴データを参考にして、それぞれの性格や個性に合わせてフィードバックを行います。

○キャリア支援担当教員

教員組織として、キャリアセンター委員が各学科に1名配置され、2年次キャリアデザインA・Bの運営、保護者会での学科プログラムの実施、学生の進路把握、キャリアセンターとの連携窓口となり、進路関連の学科内の調整役としての役割を担っています。さらにキャリアセンター会議が月1回開催され、キャリア形成授業や、インターンシップ、目標達成の記録についてなど、キャリア教育や進路指導に関する建設的な意見の場を設けており、他学科との情報共有も行っています。

○外部委託業者

[首都圏教育改善事業]の資金により、[キャリア研修Ⅰ・Ⅱ]のインターンシップを受け入れてくれる企業の新規開拓やコーディネート、外部の民間企業へと委託しました。

○外部講師

[キャリア研修Ⅰ・Ⅱ]における事前研修や、その他の[キャリアデザイン科目]を実施する際に、大学外から専門家を招いて「マナー講座」などの講師を務めてもらっています。

○キャリアカウンセラー

キャリアセンターの相談窓口にて委託業者から常時5人のカウンセラーが派遣されています。交替制ではなくいつも同じ人がいるようにしています。教職員から依頼があればキャリア関係の授業の実施にも携わります。

○ハローワーク職員（ジョブサポーター）

ハローワークから派遣されたジョブサポーターの専用相談窓口をキャリアセンターに設けています。本学の学生や卒業生を対象に、ハローワーク求人の紹介や職業相談、各種就職対策セミナーなどを実施しています。

②各支援者に対する研修等

教員に対しては、ファカルティ・ディベロップメント（FD）⁵⁰の一環として、先進的な取り組みを行っている他大学の方に来校頂き意見交換を行うなどの研修を行っています。最近では、就職に向けての意識付けやキャリア形成に関するカウンセリングといった精神的な就職支援を行っている大学の実践例をご紹介頂きました。

キャリアカウンセラーに対する研修・教育は委託先に任せています。ただ現場においてはキャリアカウンセラー同士で積極的に情報共有を行っており、本学の職員とも週1回はミー

⁵⁰ 大学において、教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称（文部科学省中央教育審議会答申（平成17年1月））。

ティングを行い、情報を共有しています。

③キャリア教育と就職支援の相互関係

平成 23 年 1 月 31 日の中央教育審議会答申⁵¹では、高等教育におけるキャリア教育とは、「自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に必要な能力や態度を、専門分野の学修を通じて伸長・深化させていく」とし、推進のポイントとして、大学・短期大学では、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制整備を踏まえた取組の実施とあり、教員だけではなく、大学職員も一緒に協働で行うべき事項と私は理解しています。しかし、実際には就職支援の色が強い場合は教員が積極的に参加しない場合もあり、教員と職員のどちらが責任を持つべきか議論になる場合もあります。

学生の就職は在学中の教育の結果として捉えられる一面があるため、教育と就職支援とは完全には切り離せません。就職に関わる能力を経済産業省が「社会人基礎力」⁵²という言葉で、教育という側面を文部科学省が「学士力」⁵³という言葉で区別して表現しているのだと思いますが、内容に共通点も多く卒業して社会人になるまでに何を学ぶべきかを表しているという点では同じでしょう。そのため、就職支援とキャリア支援とを分けて異なるセクションが分担するのではうまくいかないし、反対に両者をまとめて1つのセクションが引き受けてもうまくいかないのです。

④教員の役割

キャリア・就職支援事業への学生の参加意欲を高めるのに最も効果が大きい働きかけは教員からの声かけです。キャリアセンターが主催している自己開発や自己 PR などに関するセミナーへ「指導教員にセミナーに行くように促されたから来ました」という理由で足を運ぶ学生は多いのが実情です。ゼミなどで学生と一番近くで接している教員だからこそ、それぞれの学生の性格に応じたアドバイスや指導ができるのでしょう。ただ現状では、教員の間にも温度差があり、なかなかキャリアセンターとの連携が取れていません。教員からの協力を増やすため、教員のキャリア・就職支援に対する意識を高める必要があると考えます。

また大学生としての基礎学力補完のための指導についても、教員の協力は必須であり語学、

⁵¹ 中央教育審議会答申(平成 23 年 1 月 31 日)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」

⁵² 経済産業省が平成 18 年以降提唱している、職場等で働く際に人間に求められる能力に関する概念であり、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の 3 要素から構成されている。読み書きや算数といった基礎的な学力、または特定の業務や分野に関する専門知識とは区別されている(経済産業省「社会人基礎力に関する研究会 中間取りまとめ 平成 18 年 1 月 20 日」p.4, 12)。

⁵³ 大学の学部における学士課程のなかで身に付けるべき能力のことを指す。文部科学省中央教育審議会の提言においては、知識・理解、汎用的技能、態度・志向性、統合的な学習経験と創造的思考力という大きく分けて 4 つの項目に分類して、学士力の具体的内容が提示されている(中央教育審議会平成 20 年 12 月「学士課程教育の構築に向けて(答申)」p.12, 13)。

表現演習、数学といった基礎的な科目の指導に取り組んでいく必要があるでしょう。その必要性は教員も自覚しています。しかし他方で、学生自身は基礎的な学習より専門的な学習の方により意欲的であるという事情もあります。そのため、基礎学力と専門的な学力のいずれにより力を入れるべきか教員の間にも迷いが生じています。

(2) 学外との連携・関係構築

①企業との関係

○インターンシップ提供企業

新規にインターンシップを受け入れてくれる企業の開拓は主に外部の業者に委託しています。しかし一度インターンシップを受け入れてくれた企業との関係維持・強化には、当大学の職員から専門担当者を定めて従事させています。この担当職員は求人企業やインターンシップ受け入れ先企業の新規開拓、学内で開催する合同企業説明会への参加企業の募集などの業務も担っています。また東京商工会議所が主催する求人企業と大学教職員との情報交換会や、「産業界ニーズ事業」の一環として行われる会議（採択校・企業・行政関係者等が一堂に会する）に参加することなども、本学に対して企業に関心を持ってもらい、関係を構築するきっかけになっています。

学生は知らなくても優良な企業は何千何万と埋もれているはずなので、大学新卒者の採用に関心がある企業と接点を持つことができる様々な機会を通じて、そうした企業を発掘することができればと考えています。

○求人企業

本学は、昨年度には年間 8,000 社超の企業からの求人票が届き、年々求人件数は上昇していますが、残念ながらすべてが良質な求人とは言えないのが現状です。しかし、本学の学生に関心がある優良な中小・中堅企業は数多くあり、学内合同企業説明会では、そのような企業を中心に参加の依頼をしています。

しかし学生は中小企業のことをよく知りません。どうしても学生の関心は B to C の企業（Business-to-Consumer、一般消費者を取引顧客とする企業）に向いてしまい、B to B の企業（Business-to-Business、企業を取引顧客とする企業）で、知名度は低いが優良な企業を見つけることができません。キャリアセンターがこうした中小企業の情報を集めて学生に伝えていくことで、両者間の良好なつながりを構築しようと取り組んでいます。また、そうした取組が本学と企業との長期的な関係づくりにもつながると考えています。

②保護者との関係

学生の就職活動やキャリア形成を支援するためには、保護者の協力も重要です。3年生の保護者を対象に、保護者会を開催したり、保護者向けの資料を配布するなどして協力を呼び

掛け、学生が就職活動に臨む際に保護者が気を付けるべき点について注意を促すなどしています。

保護者向け資料や説明会では、保護者が学生であった時代と就職活動が大きく変化していることや、現在の経済状況、雇用状況の説明、売り手市場といえども厳選採用を基本としている企業が多いことなど、採用スケジュールの長期化、さまざまな選考方法など、学生の就職活動上の困難な現状を理解いただくことからはじめ、学科の状況、支援体制、学生への家庭でのサポートへの期待について伝えています。

3 キャリア教育を推進する上で工夫している点・気を付けている点

1. 学生のタイプによって異なる必要な支援

就職活動やキャリア形成に対する意識の点で上位層に位置する学生は放っておいても自分から活動しています。中間層の学生は、やる気はあるのですが自力で動くことが難しいため、学生がやる気を失くして活動しなくなることをないように支援する必要があります。下位層の学生はやる気を喚起していくことが課題です。学生のキャリア形成に対する意欲の違いによって問題が異なるので、それぞれに対応した対策を取ることが必要です。

2. コミュニケーション能力の必要性和実際とのギャップ

また最近の学生一般の傾向にも気になるところがあります。最近の学生は、あまりアルバイトもしておらず、身近な人間とのつながりしかなく、「縦のつながり」を経験する機会がないのではないかと危惧しています。また身近な人同士のやりとりも LINE などでも間接的に済ませ、それをコミュニケーションだと勘違いしているのではないかと思います。そのため「学生時代に何に力を入れたか」といった就職面接での質問に答えられない学生が増えているのではないのでしょうか。

例えば、今年（平成 26 年）の 6 月から 9 月にかけて、本学が所在する豊島区のトキワ荘周辺の商店街にインターンシップを受け入れてもらい、商店街を学生による取組によって活性化させるというプログラムを、[首都圏教育改善事業]の一環として行いました。その際、事前の参加学生同士の打ち合わせを全て LINE で済ませてしまい、情報の共有や共通認識作りもなおざりなままイベントの開催前日を迎えしまいました。そのためイベントの運営に大変苦勞しました。こうした痛い思いをして初めて、対面して直接コミュニケーションをとることの重要性を学べるのでしょうか。このような、直接的なコミュニケーションをとる経験が不足しているのが今の学生の問題ではないのでしょうか。

3. 就職応募先企業の選定に対する支援

いわゆる「ブラック企業」の問題は意識しています。ただ、「ブラック企業」の定義がはっきりとあるわけではないため、事前にどういった働き方をすることになるのか十分に企業研究してから応募するように促すようにしています。

また、大学に届く求人票は職員が1件1件丁寧にチェックしています。具体的には、求人票の内容と、『会社四季報』や企業信用調査会社の企業情報データベースの情報とを照らし合わせて、年収、社員数、雇用形態、休日の日数、給与、選考方法などを確認しています。その上で、大学独自のサイトへ求人票を掲載しています。

ただし、学生が自分で探した求人へ大学に相談なくアクセスしてしまうケースはどうすることもできません。特に今は求人情報サイト等で求人票を見つけることが簡単にできるので、予防しきれません。そのため、ガイダンスなどの機会に求人票の重要性、見方、注意して確認すべき項目など重要な知識を教えています。しかし、実際にはガイダンスに出ない学生も多く、いくら重要な情報であっても、必ずしも学生全員には浸透していかないというのが課題です。

4. 短期インターンシップについて

今多くの企業が“1 day”、“3 days”といった短期のインターンシップを開催しています。大学側としてはキャリア教育としてはあまりいい方向ではないと思います。しかし、3年生も後半となると「キャリア支援」だけでなく「就職支援」という観点を考慮せざるを得ず、こうしたインターンシップが、たとえ教育効果に乏しくとも、採用も直結する可能性もあり、企業側の趣旨を確認し、学生自身が目的意識を持ち参加するように指導しています。

4 文部科学省〔産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業〕への取組

1. 目的

本学では平成23年度より、1、2、3年生を対象とするインターンシップを〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕という正課科目として実施しています。その目的は学生の就業のイメージの涵養や報告書作成・プレゼンテーション技術の向上といった実践的な就業力の向上です。平成24年度からは、〔産業界ニーズ事業〕の補助金を受け、さらに内容の濃密化をはかっています。

この〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕は1、2年生という初期の段階で行うからこそ意味のある授業です。3年生になってから実施した場合、実際の就職活動が目の前に迫っているため、イ

ンターンシップを通して将来の長期的なキャリア展望と大学での学びとを結びつけて考え実践することは難しいです。1, 2年生でインターンシップを行うことで「卒業したら自分は働かなくてはいけないのだ」という意識が芽生え、そのためには残りの2, 3年間の大学生活で何を学んだらよいかを改めて考えることができます。特に就職に必要とされる社会人基礎力を身につけるためには、こうした意識を高めることが重要です。

2. 対象

当校の新宿キャンパスに所在する人間学部・社会学部・経営学部・外国語学部の1年生・2年生・3年生を対象とします。対象者に該当する学生の総数は平成26年5月1日現在で3,350名です。現状では定員に対して応募者数が少なく希望すればほぼ全員が参加できる状態です。そのため参加学生の選抜は行っていません。

図表Ⅱ－7 キャリア研修Ⅰ・Ⅱ履修者数 (() 内は男子数)

年度・期		キャリア研修Ⅰ	キャリア研修Ⅱ
H23年度	春学期	41 (10)	--
	秋学期	25 (6)	0
H24年度	春学期	29 (11)	0
	秋学期	42 (8)	1 (0)
H25年度	春学期	38 (7)	3 (1)
	秋学期	34 (4)	0
合計		209 (46)	4 (1)

出典：「目白大学インターンシップ事例紹介 [キャリア研修Ⅰ・Ⅱ]」目白大学キャリア支援グループ提供資料

(1) キャリア研修Ⅰ

1・2年生が主な対象となります(3年生も受講可能)。基本的には、希望者は全員が受講できるように準備しています。受講者は毎年30～40名程度で、今年(平成26年度)は30名が参加しました。受講する学生はだいたい就職やキャリア形成に対して意識の高い学生が多いです。また受講者のほとんどが女子学生であり、男子は毎年3～4名程度です。

(2) キャリア研修Ⅱ

〔キャリア研修Ⅰ〕を修了した2, 3年生が受講できます。学生の参加率は非常に低いのが現状です。例えば、平成24年度夏学期に〔キャリア研修Ⅰ〕を修了したのは29人、また秋学期に修了したのは42人でしたが、翌年度春学期に〔キャリア研修Ⅱ〕に参加したのはわずか3名でした(図表Ⅱ－7)。

3. 実際の履修状況について

〔キャリア研修Ⅰ〕の履修者の学年は1、2年生が多いです(図表Ⅱ-8)。そのため、〔キャリア研修Ⅰ〕履修者のみが参加できる〔キャリア研修Ⅱ〕の受講者は2、3年生が中心となります。1年生はまだ導入教育の段階にあるため、春学期の履修は推奨していません。ただし秋学期(2、3月頃)に実施する〔キャリア研修Ⅰ〕には1年生も参加し始めます。3年生の〔キャリア研修Ⅰ〕への参加が少ないのは、大学を介さず自分で直接インターンシップ先を探し始めるためでしょう。しかし、採用活動が後ろ倒しとなった平成27年度卒業生からは、3年次でも多く参加できるプログラムにしたいと考えています。ただ〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕の目的は学生のキャリア意識や就業力の向上にあり、3年生が期待する就職活動を意識したインターンシップではないので、そうした参加のあり方は大学としての狙いとはズレがあります。むしろ本学としては、3年生には自ら進んで自分が興味のある企業のインターンシップに参加してほしいと考えています。

参加者が多い学科は人間学部心理カウンセリング学科、社会学部社会情報学科、経営学部経営学科です。学科によっては、〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕を修了した学生に体験談を話させるなど、独自に参加者を募る取組をしています。

図表Ⅱ-8 〔キャリア研修Ⅰ〕履修者の学年

年度・期		1年	2年	3年
H23年度	春学期	0	40	1
	秋学期	11	14	0
H24年度	春学期	2	26	1
	秋学期	12	30	0
H25年度	春学期	3	34	1
	秋学期	18	16	0
合計		46	160	3

出典：「目白大学インターンシップ事例紹介〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕」目白大学キャリア支援グループ提供資料

4. 内容

(1) キャリア研修Ⅰ概要

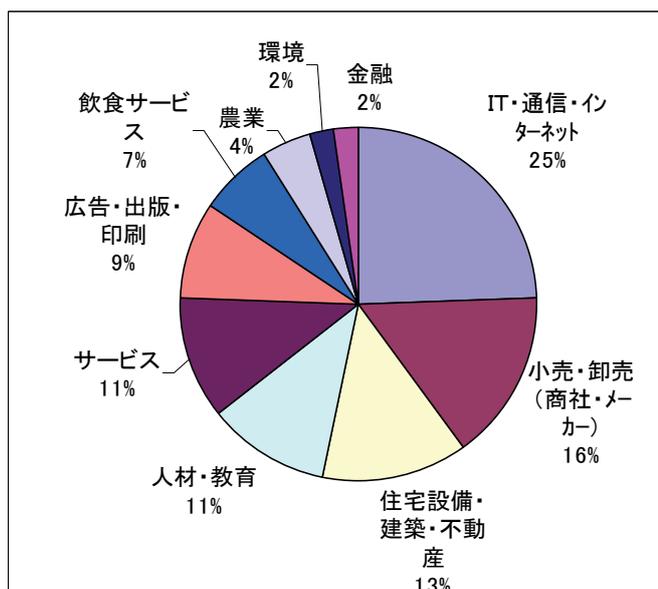
事前学習(2日間)、実地研修(5日間)、事後学習(1日)、成果発表(1日)から成るプログラムです。目白大学共通の基礎教育科目(キャリア形成科目)として2単位に相当する正課授業です。

(2) キャリア研修Ⅱ概要

振り返り学習（半日）、実地研修（10日間）、事後学習（1日）、成果発表（1日）から成るプログラムです。実地研修（インターンシップ）の期間は「キャリア研修Ⅰ」よりも5日間長いです。基礎教育科目（キャリア形成科目）として2単位に相当する正課授業です。

図表Ⅱ－9 平成23年度秋学期〔キャリア研修Ⅰ〕履修者受け入れ先

業種	(社数)
IT・通信・インターネット	11
小売・卸売（商社・メーカー）	7
住宅設備・建築・不動産	6
人材・教育	5
サービス	5
広告・出版・印刷	4
飲食サービス	3
農業	2
環境	1
金融	1
合計	45



※受入人数は合計120名（1社1名～最大5名）

出典：「目白大学インターンシップ事例紹介〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕」目白大学キャリア支援グループ提供資料

(3) インターンシップ受け入れ先企業

学生の受け入れについて、毎回80～90名分のインターンシップ受け入れ先企業に承諾を得る状態にしています。ただし、実際の参加人数はかなり少なく、例えば、平成25年度秋学期のインターンシップ受け入れ先企業は47社90名分でしたが、学生の参加は34名でした。しかし、〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕の受講者には定員を設けていないので、受講者が増えた場合に備えて、毎回100名分ほどの受け入れ先企業を目標に準備しています。

(4) 授業内容（〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕共通）

受講者は事前学習ではマナー研修を受け、「なぜインターンシップに行くのか」という目的を明確にし、目標を立てます。目的や目標を明確にしておくことで、インターンシップで従事する仕事への取り組み方が積極的になり、仕事を実際に見る際の視点が定まる効果があります。マナー研修は、挨拶の仕方や社会人としての基本的なマナーを身につけること自体が

将来の就業に役に立つだけでなく、副次的な効果もあります。なぜなら、マナー研修によってインターンシップ中の学生の振舞いが改善されると、受け入れ先企業も気持ちよくプログラムを実施することが出来るため企業の学生に対する評価が高まり、次年度以降のインターンシップを再度受け入れていただけます。

インターンシップ終了後に行われる成果発表会では、事前学習からインターンシップ終了までに学んだ事柄と、それらを今後どのように生かすかを3分間のプレゼンテーションで報告します。資料はすべて学生が用意します。なお、成果発表会には大学の教職員だけでなく、インターンシップ受け入れ先企業の指導者の方も参加いただき、学生へ実習時の内容や成果発表会のプレゼンテーションに対し、フィードバックをいただいています。

このように、学生に事前に目標を立てさせ、実際に受け入れ先企業に行ってもらい、最後に経験したことと気づきを発表してもらおうという一連の流れを体験させることで、学生自身にPDCAのサイクルを意識して授業を受けてもらうことを心がけています。

なお、〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕は、授業の一環としての取組なので、他の授業と同じく最後に成績評価を行います。成績評価は教員が担当しています。

（5）個々の受け入れ先企業のインターンシッププログラム

インターンシッププログラムの内容は、個々の受け入れ先企業に考えていただいています。〔キャリア研修Ⅰ〕では5日間のプログラム、〔キャリア研修Ⅱ〕では10日間のプログラムを作成してもらい、参加学生にはそのプログラム内容を見た上でインターンシップ先の企業を第3希望まで選んでもらいます。インターンシップ受入先企業の多くは中小企業であるため、受講者がインターンシップ先の企業を選ぶ基準は、興味のある業界や業種であることや、研修プログラムの内容であり、企業の知名度ではないようです。実際にアンケート調査を行ったところ、参加学生の51%が各企業の事業内容ではなく研修プログラムの内容を基準に企業を選択していることがわかりました。

インターンシップ中に受入先企業が学生に任せる業務はオフィスワークが多いです。オフィスワークといっても内容は多岐にわたり、企業のホームページの更新作業や、広告会社で編集に関する業務を行った例もあります。また、営業に同行するプログラムもあり、営業同行や編集作業を体験させる企業は学生からの人気が高い状況です。また、建設業界やガス業界などの企業では、作業服を着て工事現場に同行するようなケースもありました。ただし最も多いのは電話対応や書類整理、コピーとりといった、どの業種、企業でも必ず行っている業務です。

図表Ⅱ－10 実地研修プログラム（一例）

A社（東京都渋谷区）		B社（東京都新宿区）		C社（東京都港区）	
IT・社員数25名		出版事業・社員数10名		結婚式場・レストラン運営、社員数350名	
1日	オリエンテーション コンテンツの企画を立てる	1日	職種、事業内容、業界を学ぶ デスクワーク	1日	オリエンテーション マナー講座 会社説明
2日	フィールドワーク コンテンツ企画に基づいたアンケート調査 ◆アンケートの作り方と対人コミュニケーションについて習得	2日	営業同行 校正作業 デザイン会社、印刷工場の見学	2日	業務知識 宴会の種類、会場セッティングの種類を学ぶ 技能訓練（皿の持ち方、ドリンクの注ぎ方）
3日	フィールドワーク ◆アンケート集計、分析、グラフ化、コンテンツ化の筋道をたてる	3日	情報誌関係の作業 広告業界に関係する業務 イベント取材	3日	業務知識 技能訓練
4日	アンケート集計に基づいたコンテンツ制作 ◆WEBコンテンツの作り方基礎の習得	4日	イベント開催の過程を学ぶ 出典作品の整理、資料管理など	4日	結婚披露宴の体感
最終	企画ページの制作、アップロード ◆WEBコンテンツのアップロードの習得	最終	情報誌発送業務 学んだことのプレゼン発表	最終	振り返り

出典：「目白大学インターンシップ事例紹介 [キャリア研修Ⅰ・Ⅱ]」目白大学キャリア支援グループ提供資料

大学からのプログラム内容に対する希望は「社員と変わらない業務を経験させて頂きたい」という点だけで、他は何も条件を設けていません。ただし中小企業はインターンシップを受け入れた経験がないところが多いため、何をすればよいのか分からない企業もあります。そのような企業には大学側からアドバイスをします。また、学生だけを一箇所に集めて通常業務とは関係のないグループワークをさせようとする企業も近頃増えていますが、あくまで正社員と同じ日常業務を経験させてほしいとお願いしています。

受け入れ先企業にインターンシッププログラムの内容を策定してもらうという方針は、[キャリア研修Ⅰ]の場合も[キャリア研修Ⅱ]の場合も同じです。本学としては、[キャリア研修Ⅰ]を終了した学生が[キャリア研修Ⅱ]を受講しているため、受け入れ先企業にはⅠからⅡへプログラムの難易度を上げるなどの工夫をして内容の違うプログラムを組んでほしいと考えていましたが、実際にはⅠとⅡでほとんど同じプログラムを組んでいる受け入れ先企業が多いです。

しかし、[キャリア研修Ⅰ]と[キャリア研修Ⅱ]では、5日間から10日間へと実習期間が倍になることで、任される業務自体が、一見同じ業務であっても信用の上に与えられるレベルアップした業務となり、学生自身の満足度も向上しさらに深い学びを得る効果があることが、成果発表における学生の報告から分かりました。例えば、[キャリア研修]のⅠとⅡの両方でブライダル業界のインターンシップに参加したある学生は、1年目のA社での[キャリア研修Ⅰ]では、研修期間が5日間と短かったため、結婚式場でのバンケットサービスに

において、ナイフやフォークなどのカトラリーの名称からテーブル上での配置、マナーを覚えることから研修を始め、実践はほんのさわりの業務だけでした。しかし次年度の、同業B社での10日間の〔キャリア研修Ⅱ〕では、さらに難易度の上がったサービスを任されました。

「A社での研修によって基礎が出来ていたこともあるが、5日間を超えた期間の長いインターンシップだからこそ任された業務であった」と学生は振り返っています。

また学生は〔キャリア研修〕のⅠとⅡで異なる企業のインターンシップに申し込むこともでき、そのことが実際の就職活動に向けて有益な気づきを得ることにつながる場合もあります。ある学生の事例では、〔キャリア研修Ⅰ〕でサービス職のインターンシップに参加しましたが、実際にサービス業務を経験したことで「自分は接客よりデスクワークが向いている」と気づき、〔キャリア研修Ⅱ〕では事務職のインターンシップに参加しました。その結果、「自分には事務職が向いている」ことに気づきました。

(6) インターンシップ受け入れ先企業を開拓する際の基準

本学では受け入れ先企業の条件を特には定めず、さまざまな業界の企業に依頼しています。学生からの希望が多いのは小売、出版、ブライダル業界です。一方で受け入れを承諾してくれるのは設立年数が比較的若い企業が多いため、IT業界の企業が多くなります。

ただし授業の一環として行うため、遠方の企業や本学の特色に合わない企業、本学の〔キャリア研修〕の趣旨に合わない企業には依頼していません。またできるだけ、大学での他の授業や〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕の事前学習（マナー研修等）で学んだ知識等を生かすことができる企業にお願いしたいと考えています。例えば以前、農業を営む事業主にインターンシップを受け入れてもらったことがあります。「広くキャリアを考える」という意味では参加した学生個人にとっては良い経験になりましたが、本学では就職する学生の大多数が第二次産業・第三次産業へ就職します。そのため、本学学生の「就業意識向上のためのインターンシップ」という趣旨には合致しないと考えます。

受け入れ先企業は毎回80～90名分を用意していますが、実際には受講者が少ないため、毎回20社程度は学生を送らないまま1年が終わることになります。そうした状況が続くと再度依頼しても受け入れを断られてしまいます。そのため基本的には1企業に1人ずつ振り分けるようにしています。その意図は、出来るだけ多くの企業に学生を訪問させて大学と企業とのつながりを作ってもらいたいのと、同じ企業に複数の学生が行くとお互いに頼りあってしまい、自立心が養われずインターンシップを行っている意味がなくなってしまうためです。

5. 成果

(1) 学生の自覚・コンピテンシーの上昇

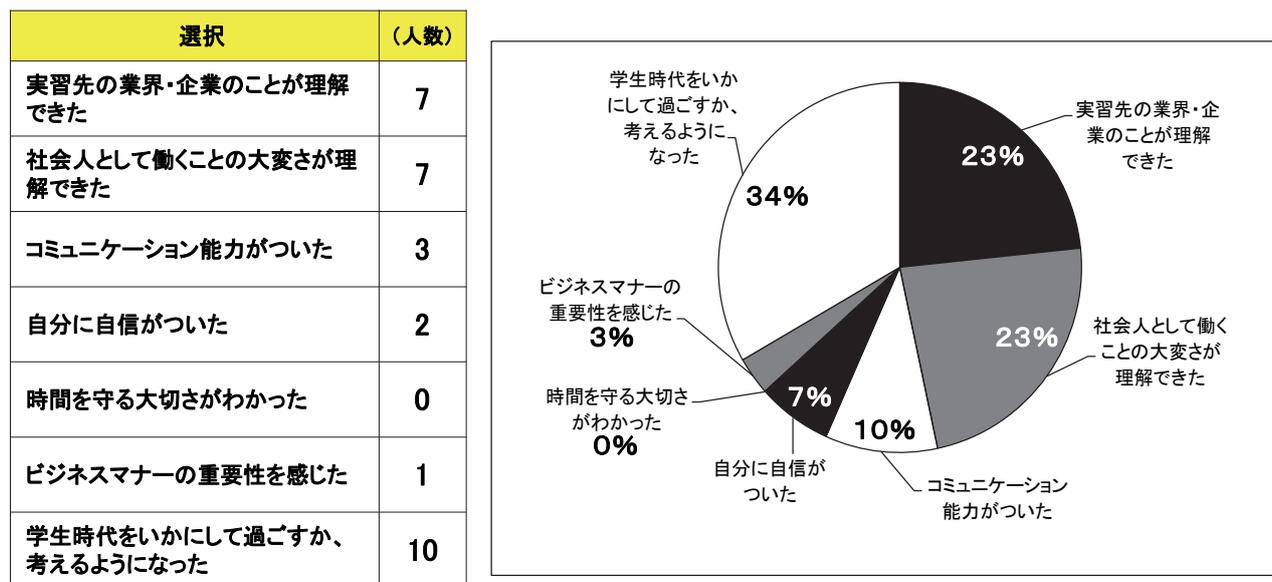
目白大学は、「コンピテンシーの創育」を教育目標として掲げており、平成22年度から

「MEJIRO キャリアコンピテンシープログラム」のもと、学生の就業力の向上を目的として、教育の効果測定を行っています。現在取り組まれている〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕は、この「MEJIRO キャリアコンピテンシープログラム」の一環として組み込まれたものです。〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕の実践が参加学生に与えたプラスの影響は大きいものであったと思います。

1、2年生という早期からインターンシップに取り組むことの意義は、学生に早い段階から就職や将来のキャリアに対する意識を高め、そのためには大学で何を学ばねばならないかを自覚させる点にあります。「卒業したら働くのだ」という意識を強く持つことで、就職活動へのスイッチも入るし、また今日の前にある勉強にきちんと取り組み、基礎学力を身につけなければならないという気持ちも高まります。実際にインターンシップを経験した学生も、成果報告会などにおいてそのような発言をしています（図表Ⅱ－11）。

図表Ⅱ－11 平成25年秋学期〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕参加学生への効果

一番自分のためになったこと、成長したことは何ですか。



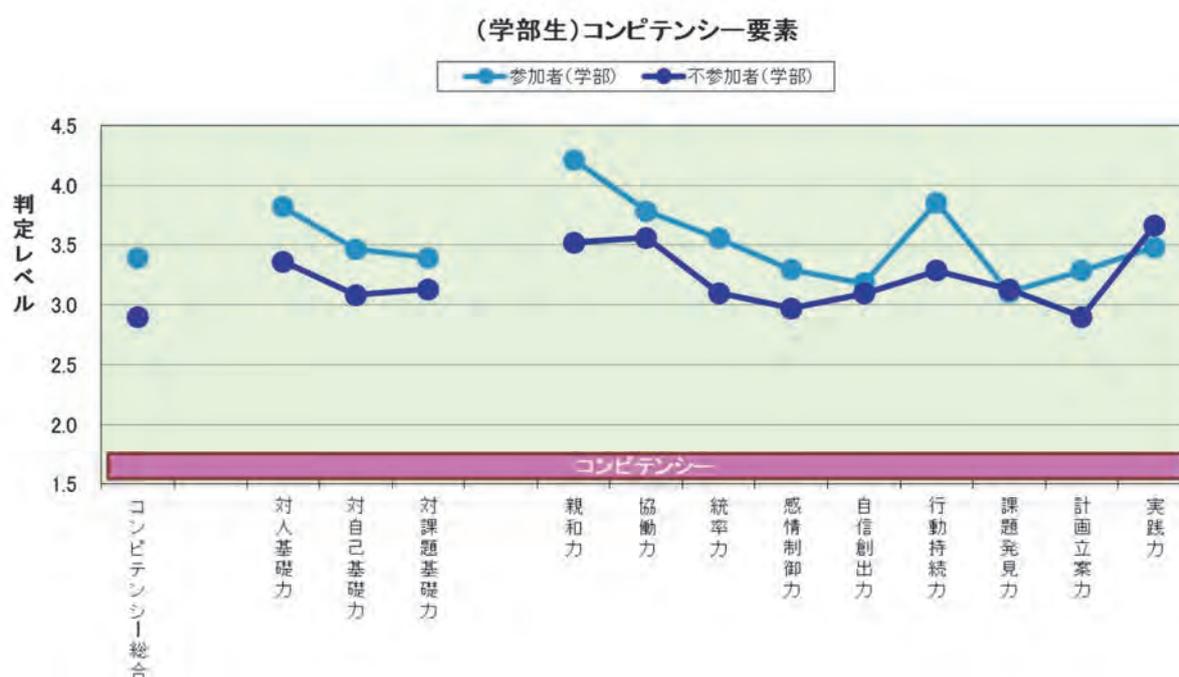
出典：「目白大学インターンシップ事例紹介〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕」目白大学キャリア支援グループ提供資料

また本学では平成25年1月に、本学が今後人材を輩出したい企業1,000社に対して、人材ニーズ調査を独自に実施しました。その結果によると、どの企業も文系の大学新卒者を採用する際に「主体性」「コミュニケーション能力」「協働力」を重視していました。そこで、平成25年度の〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕では、これらの企業が重視する点を伸ばすようなカリキュラム作りに取り組みました。具体的には、事前学習においてグループワークを増加させ、マナー講座を実施することで学生スキルを向上させました。インターンシップ受け入れ先企業を早期に開示したり事前説明会を実施することによって学生に企業研究を促し、インターンシップへ参加する目的意識を高めました。これらの取組によって受け入れ先企業と参加学

生とのマッチングが改善されたのでしょうか。

さらに本学では、ジェネリックスキル測定テストを用いて教育効果の測定を行っています。〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕の効果を測定した結果は図表Ⅱ-12の通りです。そこでも、〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕に参加した学生のコンピテンシーは、インターンシップに参加していない学生より高いという結果が出ています。

図表Ⅱ-12 目白大学学生を対象としたジェネリックスキル測定「PROG」の結果



出典：「目白大学インターンシップ事例紹介〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕」目白大学キャリア支援グループ提供資料

〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕への参加は強制ではなく任意のため、もともと就職活動やキャリア形成に対する意識の高い学生が〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕に参加しているのではないかとこの疑問も生じました。しかし、このジェネリックスキル測定テストを受けるかどうか自体もまた学生の任意によります。つまり、テストを受けた学生全体にそもそもやる気のある学生が多く含まれている可能性があり、その中でなお〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕に参加した学生のコンピテンシーがより高く現れています。したがって、この測定結果は〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕のコンピテンシー向上に対する効果を裏付けるものだと解釈してよいと思います。

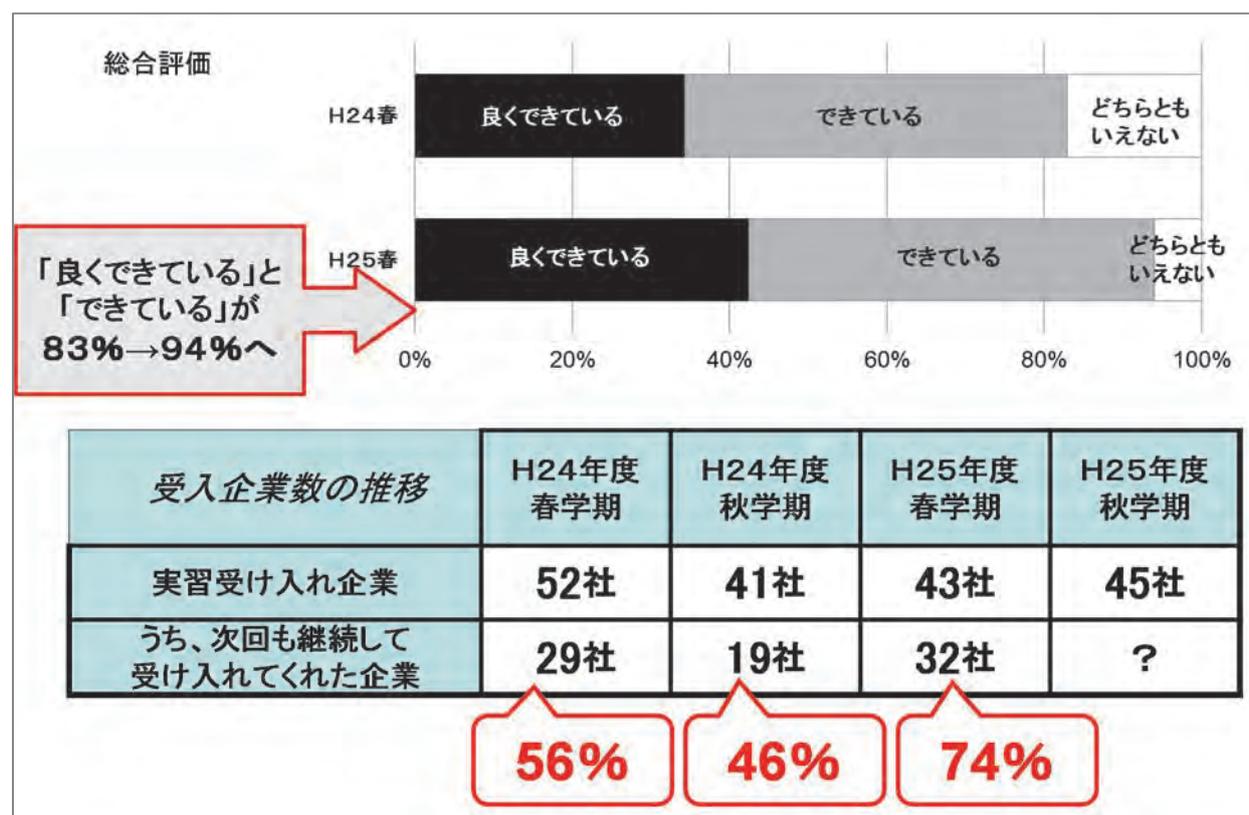
ジェネリックスキル測定データを利用した教育効果の測定を行うことで、次年度の〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕のプログラムを考える際の問題点が明確になり、改善をすることで年々効果が高くなっていくのを実感しています。実際に、受け入れ先企業を対象に実施した〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕の事後アンケートの結果を見ると、平成25年度の受け入れ先企業の学生に対する評価は、前年度の受け入れ先企業より向上しています。その結果、一度インターンシ

ップを受け入れてくれた企業が翌年も受け入れてくれるという、リピーター効果が生じています。

(2) 目白大学の学生イメージの向上

こうした受け入れ先企業から本学の学生に対するイメージの向上も、〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕のインターンシップの成果であると評価できるでしょう。先述の通り、本学の学生に対する評価は徐々に向上し、また継続してインターンシップを受け入れてくれる企業も増えています。さらに、この〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕を通じて企業と学生との接点ができ、時には就職につながる例もあります。

図表Ⅱ-13 平成24年度～25年度にかけての受け入れ先企業からの総合評価の向上とパートナー企業の増加



出典：「目白大学インターンシップ事例紹介〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕」目白大学キャリア支援グループ提供資料

しかし、この科目の受講者は1、2年生が中心であり、本授業は就職の成立を直接的には目的にしていません。ただ、インターンシップを受け入れたことを契機に、目白大学の学生に関心を持ち、求人票を送ってくれるようになった企業も増えています。したがって、就職の成立を直接的な目的にはしていませんが、結果として将来的な就職の成果向上につながればよいと考えています。

6. 今後の課題

(1) 学生の参加促進とバックアップ体制構築とのジレンマ

〔キャリア研修Ⅰ〕の受講者は、大学が用意している受け入れ可能人数の上限（80名）と比べるとかなり少なく、毎年30～40名ほどです。また、本学の学生全体の人数から考えても、〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕自体に参加しない学生の方が圧倒的に多いです。その理由としては、インターンシップ受け入れ先企業のほとんどが中小企業であり、学生には名前を聞いたことがない企業が大多数であり不安があるためでしょう。また受け入れ先企業に理系イメージの強いIT企業が多いことも、人文社会科学系の学生が参加を敬遠する理由になっているようです。

他方で、〔キャリア研修Ⅰ〕の参加人数を、現状（30～40人）より大幅に拡大することは今のところ困難な状況です。これ以上の人数になると個々の学生のニーズに合致した受け入れ先企業が見つからないケースが発生することも考えられます。また参加学生が遅刻や体調不良による欠席などで受け入れ先の企業に迷惑をかけないようにリスクを管理する必要がありますが、そのためのバックアップ体制を構築するために必要な人員は不足気味であり、現状では今以上の参加者数でこれまで通りの内容のインターンシップ正課授業を実施するのは厳しいと考えています。

しかし、本学の基本的な目標は、〔キャリア研修Ⅰ・Ⅱ〕参加者を増やすことです。取るべき対策は、本研修をより魅力的なものにして、地道に参加希望人数を増やしていくことであり、同時にインターンシップに精通した教職員の育成とバックアップ体制の整備です。また、〔キャリア研修Ⅰ〕より参加者の少ない〔キャリア研修Ⅱ〕については、10日間の2回目の研修を通じてこそ更に深い学びが得られることを訴求し、〔キャリア研修Ⅰ〕参加者の大半が〔キャリア研修Ⅱ〕にも参加するという状況にしたいと考えています。

(2) インターンシップ受け入れ先企業の開拓

インターンシップを受け入れてくれる企業をいかに継続的に確保するかが現在の最大の課題です。現状では、受け入れを申し出てくれる企業が、先述の通りIT関連の企業に偏っています。本学の卒業生の就職先業種はサービス業、物流、流通が多いので、実際に予想される就職先での就業に結びつくような経験が積める企業の開拓は十分ではありません。

そのため本学では、インターンシップ受け入れ先の企業の新規開拓を外部の業者に委託するだけでなく、キャリアセンターの職員が直接出向いて、実際に受け入れ先となってくれた企業の方が本学の学生にどういう印象を持ったのか確認することを重要視しています。具体的には、企業との関係構築を担当する職員を設置し、インターンシップを受け入れてくれた企業に直接訪問して指導者の方々にヒアリングを行ったり、その企業のインターンシップに参加した学生の成果発表会に社員の方をお招きしたり、参加いただけない場合には成果発表

会の資料だけでも後日お渡しするため訪問したりするなどのフィードバックを行っています。そうした地道な「足で稼ぐ」努力を通じて、徐々により多くの企業との関係を深めていきます。それによって、現在よりも幅広い業種の企業にインターンシップを継続的に受け入れてもらえるようにしていきたいと考えています。

(3) コンピテンシー向上のための教育体制の構築

先述したように、ジェネリックスキルの測定結果から、本学の学生は他大学の学生と比べて課題発見力、計画立案力がやや弱い傾向にあると報告を受けました。よって、その改善には大学全体として取り組んでいくことが必要です。ただ、具体的な施策を実行していく際には、職員だけでは限界があります。教員にも教育体制の改善の必要性に気づいてもらい、教員自らが主導してカリキュラム改革などに積極的に取り組まなければ、学生の能力を向上させることは難しいと考えています。例えば芝浦工業大学では教員自身が学科の授業の中にジェネリックスキルを利用した効果測定の手法を取り入れて、授業評価・授業改善を行っています。今後はそういった積極的な改善を教員と職員が協働で構築していくことが必要でしょう。

7. [産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業]に参加した意義

(1) PDCA サイクルの確立

[産業界ニーズ事業]では、限られた期間内に計画を遂行し実績を文部科学省へ報告することが義務付けられています。そのため、効果測定や報告書の作成など職員に課される負担は大きいのが現状です。例えば事業の実施結果を取りまとめた書類やアンケート調査結果報告の作成、[キャリア研修Ⅰ・Ⅱ]の受け入れ先企業に対する調査の実施などを求められています。また事業の進行にあたって、急な指示や調査が出された場合の対処が負担となることもあります。

しかし一方で、[産業界ニーズ事業]に参加したことは本学がキャリア支援についてPDCAサイクルをまわし始めるよいきっかけとなりました。例えば、[産業界ニーズ事業]の1年目には企業を対象とした人材ニーズ調査を行い、その結果を事前研修の導入という形で反映しました。2年目には本学学生のジェネリックスキルを測定したことで、課題発見力、計画立案力を伸ばす必要があるという課題が明らかになりました。その結果を参考にして、新たなインターンシップの企画(「トキワ荘周辺商店街の活性化プロジェクト」)を立ち上げました。これらの取組の結果、実際に受け入れ先企業からの本学の学生に対する評価も向上しつつあります。もし[産業界ニーズ事業]に参画していなかった場合、インターンシップ等のさまざまな取り組みの質を向上させる姿勢が低かったと思います。また、[産業界ニーズ事業]の資金によりインターンシップ受け入れ先企業の新規開拓が大幅に進み、受け入れ先企業との

長期的関係を構築していく足がかりとなったことも大きな成果の一つです。

(2) 他の大学関係者・政府関係者・企業関係者との交流

副次的な成果としては、[産業界ニーズ事業]を接点とした交流を通じて、教職員が学びを得られることもありました。例えば先日、[首都圏教育改善事業]の参加校と、文部科学省、経済産業省といった政府関係者、そして企業関係者との間で行われたグループワークでは、企業にとって負担にならないインターンシップのあり方を具体的に話し合いました。大学側から「5日連続ではなく毎週1日学生が企業に行くインターンシップの形態はどうか」という提案がなされましたが、企業の反応は良くありませんでした。企業の中からインターンシップがどのように見えているのか、また実際の担当者が何を感じているのか意見や考えを直接知ることができ、とても勉強になる機会でした。

(3) [産業界ニーズ事業] 終了後の計画

インタビュアー：[産業界ニーズ事業]が3年目に入って、来年度からは資金の支給が終了いたします。来年度以後の継続は難しい取組、あるいは、今後も継続していきたい取組として、それぞれどういったものが挙げられますか。

[産業界ニーズ事業]の資金によって、外部業者にインターンシップ受け入れ先企業の新規開拓を委託する費用をまかなうことができ、インターンシップ受け入れ先企業の新規開拓という最初の難関を突破できました。インターンシップの実施や担当職員による努力によって、個々の受け入れ先企業と本学との信頼関係をある程度構築できたので、[産業界ニーズ事業]終了後は引き続き授業カリキュラムの一環としてインターンシップを続けていくことができる見込みです。一方、ジェネリックスキルの測定テストはインターンシップの効果を客観的に判断する手段として継続して実施し経年変化分析を行いたいので本学の予算に組み込む予定です。

ただ、担当部署のマンパワーの問題もあります。[産業界ニーズ事業]に採択された様々な大学の中には、専門の部署を設置している大学も存在します。本学の場合、就職支援担当の部署が[首都圏教育改善事業]の業務を兼任している状態です。マンパワーが不足している中で、就職支援という通常業務を抱える職員に[首都圏教育改善事業]で立ち上げた全ての取組へ事業終了後も引き続き協力してもらうことは難しいのが現状です。

また、現在は[テーマB]が採択され、[テーマA]に引き続き16大学と連携をとり、中堅中小企業を対象とした新しいタイプのインターンシップを模索し、試行している状況ですが、前述のとおり、本学の課題はマンパワー不足であり、それを補うためには、まず学内の体制を整える必要があると考えています。規模や学生層、それぞれの目標が異なる様々な大学と共同で事業を行う意義や、本学学生がインターンシップ等を通じて、他大学の学生との

交流の場を積極的に設ける意義などを、就職支援担当部署だけではなく、学内教職員が理解し、参加体制を整える必要があると考えます。さらに、事業終了後も、今回の取り組みで構築した大学間の関係はできる限り継続させ、キャリア教育やインターンシップ、就職支援等の情報共有を推進したいと考えています。

<参考文献>

OECD (2005) *Definition and Selection of Key Competencies, Executive Summary*.

学校法人河合塾・株式会社リアセック(監修)、PROG 白書プロジェクト(編著)(2015)『PROG 白書 2015』学事出版.

経済産業省「社会人基礎力に関する研究会 中間取りまとめ平成 18 年 1 月 20 日」.

中央教育審議会平成 17 年 1 月答申「我が国の高等教育の将来像」.

中央教育審議会平成 20 年 12 月答申「学士課程教育の構築に向けて」.

中央教育審議会平成 23 年 1 月答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育のあり方について」.

中山留美子(2013)「アクティブ・ラーナーを育てる能動的学修の推進における PBL 教育の意義と導入の工夫」『21 世紀教育フォーラム』第 8 号、pp. 13-21.

目白大学公式サイト

<https://www.mejiro.ac.jp> (2015 年 9 月 9 日最終アクセス).

目白大学(2011)「4 年間を通じた全学横断プログラムで学生の就業力アップを目指す」『目白大学広報誌 桐』第 20 号、pp. 4-5.

目白大学(2014)『目白大学 2015 GUIDEBOOK』.

文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sangyou/ (2014 年 12 月 9 日最終アクセス).

文部科学省『平成 24 年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 公募要領』.

文部科学省『平成 26 年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 [テーマ B] インターンシップ等の取組拡大」の募集について』.