

私立 日本女子大学

学士力・社会人力養成の全学態勢の構築：キャリアから自己実現へ

取組期間	2009(平成21)年度～2011(平成23)年度
区分	学生支援推進プログラム
所在地	〒112-8681 東京都文京区目白台2-8-1
設置者	学校法人 日本女子大学

取組内容とその成果

プログラムの目的及び内容

本補助事業は、本学における学生支援の成立と変遷を創立者の教育理念の形成過程に遡って探求し、どのような経過で現在の学生支援に結実してきたのかを分析する。その上で、本学で築き上げてきた自己実現を目指す教育活動の活性化を図り、社会人力養成に資するため、個々の教育活動を洗い上げ、一つひとつを科学的に分析、吟味し、個々の学生の力量を明示する Web システムを構築する。この取組を通し、全学的には社会人力養成、就職支援にかかわる支援の体系化を図り、総合的に実施できる態勢を実現する。個別学生に関しては、自分の力量を客観的に把握できることになる。総じて、将来にわたって本学の社会人力養成の学生支援推進事業を向上させることを目的とした。

到達目標

本取組では、創立者の教育理念が形成される過程と、現在の学生支援に結実してきた流れを分析するが、この調査自体が、学生支援の観点から見た学園アイデンティティを再定義する一つの目標となる。また、学内全部局・学科の行う個々の教育活動を再評価・再定義し、学士力・社会人力の到達度合により数値化する。これをキャリア支援課とシステム企画課との協働で成績管理システムに組み入れ、新システムを再構成する。システムの立ち上げ自体が可視的な目標となる。この運用により、学生個々人が自分の現状と発達課題を把握し、自己実現の向上を図ることを可能にする予測される。以上を結合し、学生支援から見た学園アイデンティティの再定義、それに基づく学生支援の現代的な管理システム・学生自身の社会人力向上の Web システム構築が本取組の到達目標である。

プログラムの実施内容

本学の学生支援の成立と変遷を明確化するために、①創立者の教育理念の形成過程を調べ、②本学の学生支援がどのように変容して、現在に到ったかを振り返る。この作業の結果、現在の学園アイデンティティを再定義し、学生の自己実現支援を企図したワークショップ（学生の自己実現促進の諸活動）を③全学的に洗い直し、個別に再定義する。また、訓練した調査員（院生）による全部局・学科対象の聞き取り調査で、④学士力、社会人力の構成因子を割り出し、⑤社会人力テストを作成する。この尺度により個々の学生が学士力・社会人力を自己採点により可視化する。さらに、⑥ Web System を構築し、学生が自分の受けるワークショップを自己選択して、社会人力を身につけ、その成果として社会人力がどの程度身についたかを Web System に入力することで自覚が高まり、記録をいつでも望む時に見ることで一層の動機向上が図られることに資するような運営を可能にする

プログラムの成果

1. 当該プログラムの周知方法等

初年度に先立ち、2008(平成20)年度の終わりに本取組の学内プレゼンテーションが行われて、その模様が学内の「GP ニュース」などを通して積極的に広報が開始された。また、採択決定後は、「GP ニュース」としてホームページに掲載されるなどの継続的な情報提供が行われた。さらに、学内報や同窓会組織の情報誌である「桜楓新報」などを通して、経過報告、協力依頼、情報提供依頼、アルバイト募集などの形で広報を行って来た。初年度の教育活動に関する情報提供の依頼などは、通常の学内事務組織の連絡経路を使い、集積された情報については、整理分析後、教育活動報告書（名称としては「学生支援の手引き」

など)として各学科、部局に配布するとともに、ダイジェスト版を全教職員に配布し、学内広報の一環として学生にもパンフレットで情報を提供した。

さらに、例年行われる学園の全教職員を対象とする「一貫教育研究集会」での報告の場を借りて周知徹底を図った。

2. 当該プログラムの成果

①自己評価は、どのような観点で行ったか。

(1) 本学の学生支援の特徴を明確化し、講義の中での学生支援の視点からの学生への接し方、教授法を整理した教育支援案として、学生支援の手引き、WS教材を作成した。そこで、この教育支援案を①実際の講義、②ワークショップなどに適用し、実際にどの程度有効に機能するかという観点から質問紙などで検証した。また、この支援方法を、③FD研修や、④職員研修で講義し、実習を行い、ここでもその効果を質問紙などで検証した。検証結果の具体例は、末尾の資料に掲載する。

具体的なワークショップは、①としては、教養特別講義の「ストレスマネジメント」の単元(資料①)、3年次の「中級演習」における合宿の場(資料②)を借りて行った。また、②としては、新入生オリエンテーション学生委員に対する「新入生への接遇訓練」、自治会主催のリーダーズミーティングにおける「リーダーシップ養成講座」、学寮における「新入寮生への接遇訓練」を実施し、③としては、「セクシャルハラスメント等防止委員会研修」「三部門研修会」、④としては「教務課における学生支援研修」などにおいて、検証を行った。

(2) 社会人力テストについては、講義の中で予備調査を繰り返し、そのデータを取りまとめて、2011(平成23)年度の学生相談学会で口頭発表を行った。また、学会からのお申し出で、学会誌に成果を論文としてまとめ、投稿している。それによると、開発された尺度は上級学年になるにつれて社会人力が上昇すること、アルバイトなどによる効果は「挨拶」などの項目では上昇が見られるものの一部の能力に限られること、サークル所属によって社会人力は上昇しないことなどの新しい知見が得られた。興味深いことは、社会人力の向上とファッションや化粧行動に相関が見られるなど、男子学生中心のキャリア支援、学士力・社会人力に関わる調査では観察されなかったことも、社会人力の一側面として見出されてきていることである。

(3) Web学習システムで「ワークショップ管理システム」と社会人力テストを活用した「アンケート管理システム」を開発してきたが、これも有効に機能するか否かについて、予備的な評価を慎重に繰り返しながらシステム構築を進行してきている。でき上がって、運用を開始してから自己評価を行って、機能しないのでは役に立たない。開発途上のこまめな自己評価をしている段階で、まとまった自己評価には到達していない。

②到達目標に達したか。

前項(1)については、目標に到達した。学生に対する講義などでは予想外の高評価を獲得した(資料①、②、③参照)。

前項(2)については、実際に学生を対象として、質問紙調査として実施し、そのデータを解析することを通して、自己評価を本取組の委員会で検討してきた。さらに、学会などで発表し、批判的に検討していただいている。評価の観点としては学生の社会人力の測定ができていないか、学生が自分の測定結果を見て、社会人力の獲得や自己実現の参考に活用できるのかに注目している。その結果、概ね期待に沿った結果となっている(資料④、⑤参照)。

③具体的な成果は何か。

(1)については、講義において学生の集中度が向上し、自己実現に向けての学生生活全般に対する意欲が増し、個別の事例の検討を通して個人の成長という観点で見ると、資料に見るように学生の自己実現、社会人力獲得が観察されている。

(2)については、捉え難い「自分の社会人力」を学生個々人が自分の内面的な資源についても可視化してとらえることが可能になり、外部から「ここがもっとできれば社会の役に立つのに…」という評価ではなく、内面から「自分はこんな力がついてきて、自分らしく人や社会に役に立てるように成長している」という実感を支える測定尺度を開発することができた。

(3)については、大学全体での学生支援システムをWebに乗せることができたことが最大の成果である。

今後の計画

1. 当該プログラムの成果をどのように活用しているか。

本学の学生支援から見た学園アイデンティティが

明確化されたことにより、オープンキャンパスなどをはじめとする受験生やご家族に対する広報に明確な発信が可能になった。また企業向けの発信にも、事実に基づいた発信を自信を持って行っていきたい。このように外部に対して明確な発信ができる材料を、本取組を通して獲得することができたことは本学の貴重な財産であり、これは十分に活用させていただきたい。

次に、内部的には学生支援のガイドラインが「学生支援の手引き」や「WS教材」の形で提供可能になり、さらに、本学園独自の学生支援の存在を、教職員に明確に提示することを通して、教職員の愛校心の醸成、勤労意欲の向上、学生支援についての資質向上に貢献する道を開くことができた。特に、新規採用の教職員研修で本取組の成果を活用した研修を行えば、新規採用教職員の即戦力化、本学への定着促進に効果が見られるであろう。学生支援のみならず、FD研修、職員研修での活用も期待できる。以上に関しては、活用の際の経常経費は教材印刷程度のわずかな出費での活用が期待される。

在学生に対する学生支援の応用として、現在企図されている種々の教育活動の側面的な支援効果が期待される。例えば、教養特別講義の再体制化の案をより有効にするための方法として、本取組の成果を活用することが可能であろう。現委員会の案の実施に際して、その案に使われる支援策の淵源は創立者にあることが明示されるだけでも、推進力を提供できると予測できる。また、Vision 120の担い手となる学生・院生・OGのエンパワメントとして、対外交渉力の育成、リーダーシップの訓練などに活用可能である。

さらに、本取組を通してWeb学習システムに、学生支援のシステムを構築することができた。これを運用することにより、上記のような外部への発信の内容について根拠を明確にしながら更新していくことができるようになった。この点については、学内の「総合研究所」の指定研究として採択され、3年間の資金提供を受けることになった。本格運用を来年度から始めるが、3年間に亘って運用について精緻化を保障されている。また、学生の社会人力獲得の様相がデータによって蓄積されていくことにより、本学の学生支援の発展に活用することができる。Webシステムの運用には若干の財政的な支出が必要となろうが、本取組の3年間に支出したシステム開発の出費に比べると軽微なものとなることが予想さ

れる。システム企画課に試算を依頼する予定である。

社会人力測定尺度については学生支援4部局の共有財産となる。とくにカウンセリングセンターやキャリア支援課では、このデータに基づいた学生支援が可能になるために、活用が業務の促進に資することになる。

さらに、学生支援の主役である学科教員にこの存在と活用法を周知徹底することにより、学科の学生支援が効率化し、学生から見て納得のいく学生支援が得られることに繋がり、本学独自の学生支援が学科におけるキャリア支援から自己実現を視野に入れた、深みのあるものに発展していくことが期待できる。

2. 今後の計画

本取組の成果を総合研究所の研究として前項のように活用することを通して、学園アイデンティティの明確化に努め、Webシステムの本格運用を軌道に乗せることが直近の3年間の計画となる。

就職未内定者への支援策

1. 内定(内々定)のピークを過ぎても内定(内々定)を得られない者への支援策

- ・企業説明会の開催(学内・他大学との合同、および個別企業)
- ・メール配信による求人紹介
- ・電話かけによる未内定学生との接触(キャリア支援課への来課を誘導)

2. 未内定のまま卒業した者への支援策

- ・政府支援策(ドリームマッチプログラム)などの紹介
- ・卒業後の就職相談対応

添付資料

資料① 講義における本取組の成果を活用した実践事例における効果

本取組で抽出した学生支援の諸方策を、教養特別講義で活用した。その結果、授業評価アンケートの「今日の講義は役に立ちましたか?」という項目で、活用していなかった年度、活用していない教室と、順次活用の度合いを高めて行った教室との間で顕著な差が見られた。

表1.の活用開始以前(2007年度)に担当者が講義した学部の評価は61.60%と平凡である。活用した学部と活用しないで講義を行った4学部を併せた全体では56.70%~63.80%の範囲である。2008年度は「身近な話題を取り上げる」平凡な工夫で62.30%にとどまった。

本取組を意識し始めて、「本学は創立者の教育理念に基づき、学生個々人の自己実現を目指す大学」であることに言及した2009年度は、64.80%に上昇した。創立者の支援方法を大きく取り入れ、「あなた方一人ひとりの自己実現を応援することをこの大学は望んでいる」と個々人に話しかける講義をした2010年度は、70.70%に急上昇し、以上をすべて活用し、その上に、「今までのように大人に従うのではなく、あなた自身の中にある羅針盤に耳を傾け、自分の学びを進めて行きなさい」などと話した2011年度は78.70%に、さらに急増した。

2010年度と2011年度の担当学部の担当学科別の数字を表2に示す。今まで担当した講義で70%以上の数字になった経験のない担当者として、この数字は驚異的であった。

表1. 活用した学部と全体との推移の比較

	2007	推移	2008	推移	2009	推移	2010	推移	2011
担当学部	61.60	≒	62.30	≒	64.80	<	70.70	<	78.70
学年全体	63.80	≒	61.70	>	56.70	<	62.20	>	60.50

↑
活用開始以前

↑ + 自己実現の大学
↑ + 学習者中心
↑ + 主体に向き合う

↑
身近な題材を取り上げる

2. 活用した4学科の結果

学科	2010	2011
A	77.0%	84.2%
B	71.8%	85.9%
C	79.4%	75.7%
D	78.9%	88.6%

資料② 演習科目に活用した実践例の効果 - 卒業生の手記

Xゼミ卒業生

私が日本女子大学で学び得た最も大きなものは、人と人との繋がり、信頼、相手を受容し、自分もまた受容されるという関係をしっかりと体感できたことです。それは、偉い先生が書いた参考書ではわからない、誰かに熱弁されてもわからない、どんなに一生懸命考えてもわからないこと…自分自身でそれをしっかりと体感し、味わうことによってしか学べないものでした。

X先生の講義が心地よかったので、そのままふわふわとした気持ちで吸い寄せられるようにXゼミに入りました。ゼミが始まって思ったことは「これって授業?ゼミって勉強しないの?」ということでした。3年生も4年生も、それに院生まで混じって、一つの部屋に集まって緊張もなく自由に発言がされ、でも不思議とまとまりはあって、それぞれをそれぞれがきちんと受け止めている。教科書もなく、身一つで参加してもいい。先生は先生で、それをにこにこ眺めていて、ときどきゆったりとお話をはじめ、学生たちは話の中に引き込まれる。私にとってそこは、ものすごく不思議だけど不自然でなく、なぜか居心地の良い魔法のような空間でした。

私はもともと人が好きでした。…中略…自分に自信がなかったからです。…中略…「もっと自分に自信を持ちなよ」といろんな人が私に声をかけてくれました。でも「自信の持ち方」が私には全くわかりませんでした。

だからXゼミのその光景は衝撃的でした。そして私とそのコミュニティの一員になったことも。はじめは不思議な感覚でしたが、いつの間にかそのコミュニティの中で自分の居場所が無理なくできていました。ゼミのメンバーの誰かが落ち込んでいる様子を感じたら、他のメンバー同士が打ち合わせをするわけでもなく、自然にそのメンバーにフォローが入るのです。押し付けでもなく、程よい距離感で、常に相手を尊重しながら。

ある夜の12時過ぎに、彼と喧嘩をした私がゼミの友達に電話で泣きついた時に、友達が「ごめん、こんな時だけ電話してくれて私うれしい！私、頑張るから！今からうちにおいで。ごめん、頼ってくれて本当にうれしい！」と言ってくれた時、涙が止まりませんでした。

私はXゼミというコミュニティの中で、生まれて初めて「私はありのままの自分でいいんだ。失敗しても、情けなくても、そのまま受け入れてもらえるんだ」と体感し、自分や自分を受け入れてくれる人たちの存在を信じることができました。日本女子大学で自分のありのままを受容してもらえたとしっかり体感できたことは、私の人生を大きく変えました。それまでよりも、肩の力を抜いて人と接することができるようになりました。それまで以上に人を大切にできるようになり、助けを求められれば、遠慮なく全力で相手のことを考えられるようになりました。

大学を卒業してから社会人となり、様々な壁にぶち当たり、自分を否定したくなったり、ひどく落ち込むこともありましたが、私の中にしっかりと刻まれた体験はねじ曲げられることなく生き続け、いつも私を支えてくれます。日本女子大学で学んだことは、私の一生の宝物です。

資料③ 演習科目に活用した実践例の効果 -コメント

学生支援推進室

本稿では、ゼミ学生の体験報告を人格形成の視点から事例検討の手法を適用して分析した結果の概要を報告する。本学生は同期の上位10人に入る好成績で卒業した。就職活動でも、自分の適性・関心を吟味し、顧客と営業部門の間を取り持つコーディネーター的な職種に照準を合わせて開始し、わずか2社目で早々と内定を獲得した。就職活動と並行して卒業研究では、人見知りの強い同期生と2人で共同執筆に取り掛かり、2人の特長にあう役割分担のもと、優秀な卒業研究を行い、A+の評価を得た。

本ゼミ生の報告は、自分が日本女子大学で学んだ最大のものが、「人と人との繋がり」であり、特にゼミのコミュニティメンバー同士の信頼感、相互受容をしっかりと体感できたこと」と述べている。創立者が、女子教育について自らの教育実践を通して、現代社会科学の言い方では「アクション リサーチ」を行い、定式化した学習方法である「実物教育」(＝体験学習、試行錯誤学習、問題解決学習…)の内的過程の表現である。さらに、大学卒業後の社会人体験の中で、「様々な壁にぶち当」たっても…「私の中にしっかりと刻まれた体験は…中略…生き続け、いつも私を支えてくれます。…中略…私の一生の宝物です」と彼女は手記を結ぶ。

この事例は学生支援についての多くの示唆に富んでいる。創立者の教育理念を応用した、学習者中心、先輩後輩の学び合い、お世話する、お役に立つ、などの相互支援の学習効果は「人を作る」本学の特長であり、大変に有効な方法であることが、本事例で立証された。

資料④ キャリア支援の方策

キャリア支援課 中野晴美(文責:学生支援室)

I 経緯:

「学生支援推進プログラム」は2009年度に始まった。本取組開始後の経済状況の悪化に伴い、学生の就職環境は大変厳しくなった。政府は「新卒者雇用・特命チーム」を設置し、新卒者

雇用に関する緊急対策を決定し、「新卒者等に関する相談支援の強化」として「大学・高等学校におけるキャリアカウンセラー等を増員など、学生の実態に即した支援強化を図る」ことを打ち出した。そこで、本取組の追加申請をし、キャリアカウンセラー採用費用として 2,986,000 円を獲得した。期間は 2010 年 10 月 13 日～2011 年 3 月 31 日である。

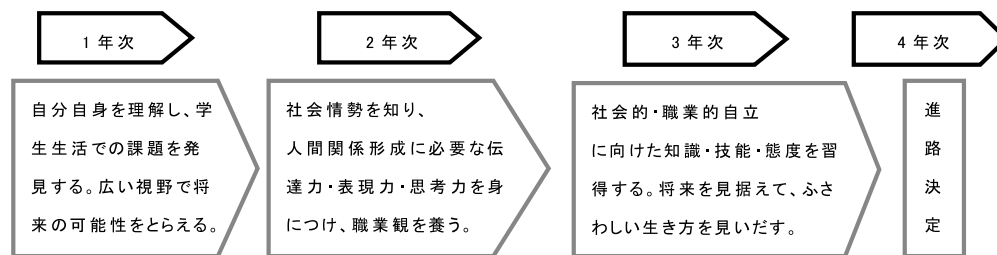
配置人員 10 月 13 日～12 月末 1 名分(平日 5 日)の枠を目白・西生田両キャンパスに配分し、1～3 月は各キャンパス 1 名ずつ配置した。2011 年度は 1,985,000 円の補助金を追加獲得し、2011 年 4 月～2012 年 3 月までの 1 年間、月に 10 名の費用をまかなうことができた。このキャリアカウンセラーには「一人ひとりが自分らしく生き生きとする仕事を見つけ、働けるように総合的にサポートする専門家」として学生支援をしていただいた。

II キャリア支援課の学生支援について

キャリア支援課の行う学生支援には2つの柱がある。1. 「キャリア形成科目」と2. 「就職支援」である。「キャリア形成科目」では低学年から学生に関わり、「就職支援」では主に3年次から学生に接している。大学での教育と企業(進路)との間をつなぐ役目である。

1. キャリア形成科目

この科目群は全学委員会であるキャリア委員会が運営し、当課は事務担当部署として関わっている。毎年 1,200 名程度の学生が受講し、在学生のほぼ 1/5 にあたる。1年生から、女性の特性を意識し、将来を考える気づきの場となっている。科目構成は以下のとおりである。



開講科目、開講キャンパスは次のとおりである。

科目	キャンパス	科目	キャンパス	科目	キャンパス
ライフプランとキャリアデザイン	目白・西生田	仕事・結婚・わたし	目白	現代ビジネスと起業	目白
インターンシップⅠ	目白・西生田	ライフステージと法	目白	労働法	西生田
インターンシップⅡ	目白・西生田	NPOとNGO	目白	人間関係心理学特講	西生田
社会に出るための自己表現	目白・西生田	国際ボランティア論	目白		

内容は担当者の講義のみではなく、ロールモデルとなるOGをはじめとするゲストスピーカーの話、専門家による講義、ワーク形式の授業など女性のキャリアを意識した内容になっており、学生の気づきの場となっている。学生からの評価も大変高い。

インターンシップは、毎年キャリア支援課を窓口として 50～70 件派遣し、うち 25～30 名が単位取得する。公募での経験者も多く、アンケート回答分だけでも毎年 150～230 件はインターンシップに出る。このほか「現代女性とキャリア連携専攻」「キャリア女性学副専攻」などキャリア関係科目が充実している。

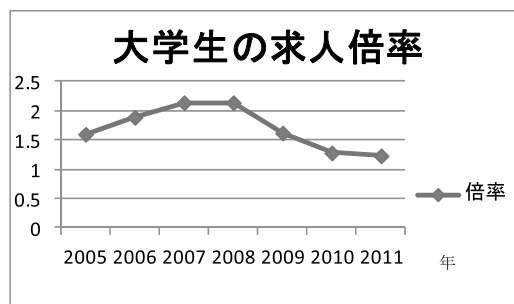
2. 就職支援

1) 学生を取り巻く環境

就職支援の内容の前に、学生の就職環境について記載する。

① 大学生の求人倍率について

年度	倍率
2005年度	1.60
2006年度	1.89
2007年度	2.14
2008年度	2.14
2009年度	1.62
2010年度	1.28
2011年度	1.23



(株)リクルートワークス研究所

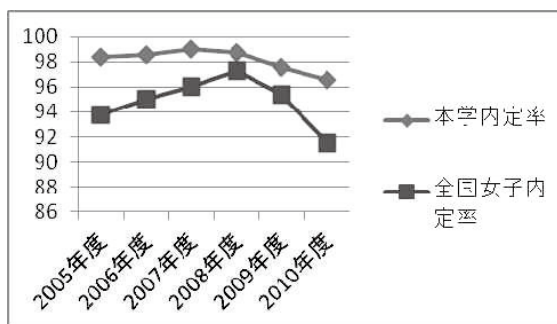
グラフのとおり、大変厳しい状況である。求人倍率にかか

わらず、学生の大手志向は変わらず、中堅中小に向かない。従って、数字以上に大変厳しいものになっている。

② 大学生の内定率

大学生の就職希望者の内定率(女子)は以下のとおりである。

年度	本学内定率 (%)	全国女子内定率 (%)
2005年度	98.4	93.8
2006年度	98.6	95.0
2007年度	99.0	96.0
2008年度	98.7	97.3
2009年度	97.6	95.4
2010年度	96.6	91.5



文部科学省・厚生労働省調査

グラフのとおり、厳しい状況下ではあるが、全国平均

に比べると本学の内定率の下降は緩やかである。数字が示すように、本学の就職率は従来から高く、就職率の良さには定評があり、就職先の企業からも卒業生に対する信頼が厚い。

③ 社会人基礎力

以上のとおり、学生が就職に苦勞し、職につけない状況の原因として、就職環境の悪化とともに、学生の資質が問われ、経済産業省から「社会人基礎力」が打ち出された。3つの能力と12の能力要素を備えた学生の育成を大学に求めている。

これを受け、多くの大学が就職に向けたキャリア科目を設けている。しかし、本学のようにキャリアの観点から科目ができていない大学はあまり多くはなく、自己実現を視野に入れている大学となると皆無であった。「企業に求められている」人材というと、大学の本来の教育とかけ離れているよう思われるが、(社会的に誤解されている場合も多く)、企業は画一的な学生がほしいわけではない。企業の希望としては、企業にあわせるのではなく、一人ひとりにある個性や価値観を伸ばしてほしいと思っている。本学の場合は、本学固有の学生支援をしてゆけば、社会で通用する力

が育成されていくことになる。

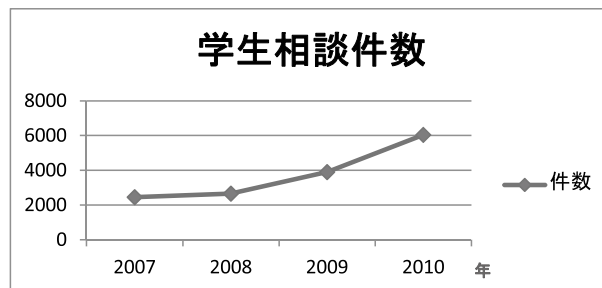
3. キャリアカウンセラーの採用と効果

今回補助金を受けて学生支援にキャリアカウンセラーを採用した。その支援内容および効果について記述する。支援内容は、「個別対応」と「グループワークなどの講座」が主となる。

「個別対応」

「履歴書やエントリーシートの相談」が最も多く、続いて「自己PRの仕方がわからない」「就職活動に、自信が持てない」「どんな仕事に向いているかわからない」「採用面接が上手くいかない」「内定が出ない」などの就職活動についての内容、「求人」について、複数内定をもらった場合などの内定についての相談などである。これらを通じて自己の振り返りや将来を見据えた仕事探しの手伝いなどを行っている。相談件数の推移は以下のとおりである。

年度	件数
2007年度	2451
2008年度	2655
2009年度	3895
2010年度	6036



このように2009年度から学生相談件数が急増している。2010年度は6036件。2011年度は更に増加する可能性が高い。企業の採用の早期化と長期化により、4年次と3年次が同時期に活動する状況となったためでもあるが、後述のように学生の資質の変化にも原因がある。

「グループワーク講座」

学生の就職活動の状況にあわせ、5～12名程度で実施した。内容は、以下のとおりである。a. 就職活動について/職種・業界・企業の研究方法、b. 『『学生時代に頑張ったこと』はどう書くか』、c. 「自己分析から自己PRへ」、d. 「志望動機のまとめ方」、e. 「企業研究+自己分析+ES講座」、f. 「グループディスカッション対策講座」、g. 「グループ面接対策講座」など。事前課題もあり、学生一人ひとりが、自分に落とし込めるようにしている。実施状況を下表に示す。

年度	目白		西生田		合計		
	回数	参加数	回数	参加数	回数	参加数	
2010年度	27	192	16	66	43	258	2010年度 2010年10月13日～2011年3月末
2011年度	60	488	32	194	92	682	2011年度 2011年4月～2012年2月
合計	87	680	48	260	135	940	

3月末までには、延べ約1000名の学生が参加することになる。

キャリアカウンセラーを配置した効果として、①学生支援内容の充実、②相談待ち時間の短縮、③本学学生資質の客観視、④職員の学生対応スキルの向上、があげられる。

以上の効果の他に、この1年は就職活動の学生に例年にはない2つの影響があった。これらにも、キャリアカウンセラーの支援が大きかった

一つ目は、現4年次への震災による影響である。企業の選考が一時中断し、採用に混乱が

起きた。その影響の一つとして企業の選考時期が教育実習期間に重なり、選考をあきらめざるを得ないケースもでてきたが、学生の状況に応じた個別対応を実施することができた。

二つ目は、3年次に対しての企業の広報活動実施時期の変更に対する対応である。企業は、早期化是正のため、(社)日本経済団体連合会の「採用選考に関する企業の倫理憲章」の申し合わせにより、企業の広報活動の開始日が10月から12月に後ろ倒しとなり秋に行っていた企業による説明会が実施できなくなり、その代わりに前述のグループワークを実施し、12月からは学生が自ら就職活動に取り組めるよう準備の機会とした。

以上、キャリアカウンセラー採用による効果を記述した。

4. 就職活動から見る学生の資質

次に、就職活動を通して見える、学生の資質等について述べる。キャリア支援の立場から、学生の二極化が顕著にみえる。

1. 自分で、将来を考え、自分で進路を切り開いていく学生

本学の教育(学科・ゼミ・学生生活など)を十分吸収し、自分の将来ややりたいことを明確にして自分で道を切り開いていく学生である。この学生は、就職活動に於いても自分で希望業界や企業を選び内定を得てくる。従って、キャリア支援課の個別支援をあまり必要としない。

2. 自らなかなか動けない学生

最近はこの学生が増えている。この中でも2通りのタイプが指摘できる。

1) 自己理解不足の学生: 他人より目立つことを嫌って育ってきたためか、自分の個性をあまり認識していない者と、何事もあまり苦に感じず、当たり前になしてしまうため自分の長所や力量に気付かない者がいる。良いものを持っているにもかかわらず、自己理解が足りないので自信が無く、希望業界や職種もあやふやで自己PRが上手くできない。結果的に就職活動に苦勞する。自己理解があれば、就職活動を楽しめるのに、もったいないと思う。

2) 依存心が強く、何でも正解を求める学生: このタイプの学生は、日に何度も相談にくる。ESについて助言をもらおうと訂正して、すぐ確認にくる。また、自分の価値観のみで判断してしまうタイプもいる。就職活動はこうあるべきと決めつけ、結局は自分で正解を作ってしまう。

1)の学生に対応すると自分を知ることの大切さを感じる。自分の長所・短所、特徴を知り、他人との差別化ができるようになると、自信を繋がる。当課の支援としては、学生一人ひとりと話しながら学生のやってきたことや特徴を掘り起こし、自己理解を促すことである。学生は自分を知ることにより、自分に合った仕事や将来が見えてくる。そして自信を持つことができ、その結果、積極的に活動できて、就職活動を楽しみながら自分に合った仕事を得られることになる。以上から、本補助事業による学生の成長度の可視化は当課から見ても有効である。

卒業生の活躍が本学の価値

先ほど学生の資質で述べたとおり、自分で就職活動をし、内定を得て卒業した学生には在学中はそれほど接触していない場合も多い。こうした卒業生はその後、企業の採用説明に来てくれたり、OGとして在学生支援に来学したり、キャリア授業のゲストスピーカーとして戻って来たり、OG同士の懇談会に参加してくれたり、している卒業生に触れると、本学の輩出している人材がよく見えてくる。学生時代の話聞いても実にのびのびと前向きに自己実現に向けて活動している。職業に就いても「どんな仕事もいとわず」「前向きに働き」「協調性があり」「調整能力にも備えている」「指導力もある」など実力を認められる働き方をしている。本学のスクールカラーで育った行動特徴であると感じる場合が多い。そして、何よりも嬉しいことは、ほとんどの卒業生が「女子

大で学んでよかった」といってくれることである。

終わりに

最後に、本学の学生支援の一番の強みは、部署通しの連携が強いところであると思う。他大学にはあまり見られない優れた点である。各学科の先生方、四葉のクローバーの学生支援部局、その他関係部署すべてが一人ひとりの学生支援に協力して学生を支援している。

資料⑤社会人力テストの作成と学内での運用の試みー抜粋

北島歩美

本学では、「自発創生」「信念徹底」「共同奉仕」という三綱領に基づき、大学内で様々な人格教育に関わるワークショップを行ってきた。それらは、学内では「当然のこと」と認知されており、意識化されてこなかったが、本学の教育を大きく特徴づける取り組みと考えられる。

そこで、本補助事業では、学内で行われている全てのワークショップについて調べ、それぞれの活動がどの程度学生にとって重みがあるかによってポイントを付与した。その結果、学内では400を超えるプログラムがあることが確認されている。また、それらをWeb学習システムに掲載することで、学生・教職員に向けて可視化し、学生は、ワークショップに参加しながら、自らの成長を確認できるという循環システムの構築を試みることとなった。

その流れの中で、学生自身の成長を測定できる質問紙テストの必要性がもちあがった。経済産業省は、社会人基礎力として、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義し、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力から構成されると言う。しかしこれらは、産業界が求める人材のイメージであり、本校の教育方針とは必ずしも一致しない。卒業時に求められる社会人としての準備性に関しては、他にも様々な尺度が開発されているが、それもスキルの獲得が重視されている感が否めない。本学の教育では、まず自分自身に問いかけ、自分を深く理解することに重きをおいている。そのことで始めて他者との共通性に目覚めるだけでなく、他者に不用意に巻き込まれずに協力体制をとることも可能になるとされてきた。この本学の支援の特色を踏まえつつ、心理学的な知見を加えた質問紙開発を試みた。学生自身がWeb学習システムにアクセスし、自己理解を深めることが最終的な目的となるため、質問項目は、学生にわかりやすいことが求められた。学生は、ワークショップに参加する一方、自分自身の発達度合いを測定でき、さらに次のワークショップの参加を決定できるという循環システムの構築を目指すこととした。

1 質問項目の作成

学生が自分自身で回答し、自分の状態をアセスメントできる質問紙であることを第一の条件とした。そのため、学生が目的を認識しやすいように「社会人力テスト」と命名することとした。社会人力の定義としては「社会の構成員として生きていくための心理的準備性と対人関係スキル」とした。下位尺度に関しては、大きく認知的側面と対人関係スキルに分類した。認知的側面は、①自己理解 ②他者理解 ③自他境界 ④関係把握の4つの尺度から成り立ち、自己理解を中心として、他者や環境をどのように捉えるかという内容になっている。自己理解を深めることによって、他者と共通点をもつことへの気づきと同時に自己と他者との違いにも敏感となる。自己を客観的に見つめる視点は、必然的に自分と他者との関係や周囲の人間関係についても観察的な視点をもたらし、その結果、関係把握も可能となると考えた。

次に対人関係スキルに関しては、社会的生活を送るのに必要と思われる⑤初歩的スキル ⑥トラブル処理 ⑦アサーション ⑧リーダーシップを下位尺度として設定した。

2009年7月、筆者らが関わる講義にて学生(267名 女性)対象に予備調査を行った。尺度ごとに主成分分析を行い、因子負荷量 0.4 を基準にさらに質問の選定を行い、111項目からなる質問紙を作成した。その他、学年・年齢・アルバイト経験やサークル経験の有無と継続期間の合計を加えた。2009年12月に本調査を行った。講義にて学生113名(女性平均年齢19.9才)を対象に質問紙を配布した。欠損があるデータを抜いて94名を分析対象とした。

2 結果

① 尺度と学年の平均値

尺度と学年について一元配置分散分析を行ったところ「**自己境界尺度**」以外では、学年と尺度の間に有意差がみられた。各尺度ごとに学年の平均値のプロットをしたところ、自己境界尺度以外は、学年ごとに平均値の上昇が見られるという同様の形であった(図1)。自己境界尺度(図2)に関しては、今後さらにサンプルを増やして再検討が必要と考えられる。

図1 尺度平均値のプロット例

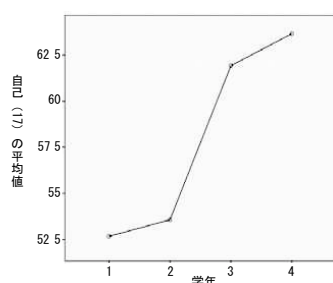
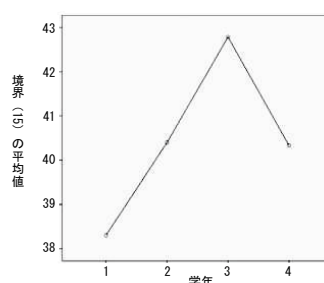


図2 自己境界尺度のプロット



② アルバイト・サークル経験の有無・期間と各尺度の関係

アルバイト経験の有無による比較については、アルバイト経験なしという学生は1年生にしかみられなかったため、1年生間での比較を行った。経験あり(27名)と経験なし(6名)を比較したところ、初歩的スキル、アサーション、リーダーシップにおいて有意差が見られた。アルバイト経験の有無は、主に対人関係スキルに影響を及ぼしていることがわかる。

次にサークル活動経験の有無について比較を行った。全学年での平均値の比較では、どの尺度も有意差はみられなかった。1年生において、<アサーション>に有意差がみられたが、他学年においてはサークル活動の有無での有意差はみられなかった。また、サークル活動期間の合計と尺度の関係においても相関係数を調べたが、どの関係も有意差はみられなかった。以上から、サークル経験の発達的な影響は限定されていると言えるだろう。

3 考察

分析の結果から、アルバイトの影響は、対人関係スキルに限定されており、サークルに関しては、影響はかなり小さいことがわかった。得点の増加には、「学年」が強く関係していると結論づけられる。今回の社会人力テストは、青年期の心理発達の側面を捉えていると同時に、社会人力の発達には、大学教育自体が及ぼす影響が大きいと解釈できる。我が国においては、「大学は知識を習得する場で、他の能力は、アルバイト、サークルで培われる」という通説があるが、本学においては、大学教育そのものによって、発達が促進されている部分が大きいという結果がでた。今後、尺度とアイデンティティとの関連なども調査が必要になるだろう。

資料⑥ワークショップ管理システムの構築 (Web を利用した到達度の客観的把握)

システム企画課

システム企画課では、本GPの目的である「社会人力養成システムの構築」の中で体系化された教育活動・標準化された社会人力テストを用い、学生が自ら社会人力を測定し蓄積・確認することのできる仕組みをWeb上に構築する役割を担った。実際の開発は当課では行わず、学生支援推進室の意図をヒアリングし、社会人力テスト得点を集計して表示する「アンケート管理システム」と、学内で行われている各種ワークショップの参加度を可視化する「ワークショップ管理システム」という大きく分けて2つの具体的な仕様として開発業者に作成依頼するとともに、システム構築・修正や機能追加にあたって技術的サポートを行った。

システムの構築は、学生ポータルシステムであるJASMINE-Naviを使ったWEB履修登録システム等学生に全体的に展開している Web を使ったサービスの一つとして、メディアセンターが提供しているLMS「Web学習システム」上のコースコンテンツとして「アンケート管理システム」「ワークショップ管理システム」を搭載し、稼働させている。学生にとってJASMINE-Naviのような身近に情報を得るツールからシングルサインオンで直接アクセスできるだけでなく大学の授業でWeb学習システムを利用している科目も多く、使い慣れている利点もある。

「アンケート管理システム」の概要

当初標準化された社会人力テストによる調査は紙媒体で行われており、アンケート用紙の記載事項を電子データに入力し直していた。これを電子化するために「アセスメント」と呼ばれる「アンケート機能」を利用した。この機能を使うと記述式、選択式、穴埋め式など様々な形式のアンケートを作成できるだけでなく、あらかじめパラメータを設定しておくことで集計方法を指定することができる。回答さえすれば自動的に結果を集計できる。この機能を利用して社会人力テストをWeb上に作成し、Web上のアンケートに学生が回答することで、導き出された8項目のスキルをレーダーチャートとして表示する仕組みを採用することにした。

8項目のスキルに対して、現在の自分がどれくらいの域に到達しているのか、同年代の平均値に対しての位置関係を瞬時に視覚的にとらえることが可能となる。アンケートは年度内に複数回受けることが可能であり、学年当初、夏期休暇後、学年末など複数のタイミングで回答することで、1つのレーダーチャート上に複数回の結果が色違いで重ねて表示されるため、どこがどれだけ伸びたか、反対にどこがどれだけ後退したか過去の結果との比較もできる。

アンケート管理システムは結果をWeb上で確認するだけでなく、画像データとしてUSB等の媒体に書き出す機能を持つ。例えば卒業時に今までの自分の成長記録をデータ出力して持ち帰ることも可能である。また、学生に対する機能の他に管理者用の機能があり、任意の学生のアンケート結果を参照する「アンケート結果」メニューの他に新しいアンケートの登録や学生向けに表示・非表示させるアンケートを指定する「アンケート管理」メニューがある。

「ワークショップ管理システム」の概要

本学では学内の各部署で様々なワークショップ、相談会、講習会等、学生の自己実現に有効にはたらくと思われるイベントをたくさん実施している。しかし、それらはそれぞれの部署が単独で行っているだけで、本学全体としてどれだけ学生に対して機会を提供しているか、そこでどのようなスキルが身につくのかをまとめる場所や機会が無かった。今回の取り組みではそのようなワークショップを調査し、集めて一覧にまとめ、ワークショップの内容に合わせて、それを受けることによってどれだけのスキルがつくのかを比較検討し得点化した。

ワークショップ管理システムでは、得点化されたワークショップの参加状況を学生が自らシステムに登録していく仕組みを構築した。ウェイトの高い重要なワークショップ(得られる得点が高い)に関しては、自己管理に任せるだけでは登録間違いなどがあった場合の影響が大きいこともあるため、例えば「外国人留学生チューター」や「新入生のオリエンテーション委員」等、対人関係におけるスキルがより多く身に付きそうなワークショップに関しては、「指定」ワークショップとして管理者側で学生の参加状況を登録する形を取った。

学生は参加予定のワークショップをあらかじめ登録しておくことができ、それら全てに参加した場合の獲得予定ポイントをWeb経由で確認することができる。学生はワークショップに参加した後、「参加予定」のステータスを「出席済み」に変更することで獲得予定ポイントのうち当該ワークショップの得点分を「合計取得ポイント」とすることができる。

前述の「指定」ワークショップで得た得点は合計取得ポイントの内数として別に表示する仕様としており、重要度の高いワークショップに参加したことが集計を見るだけで分かるような仕組みである。最終年度にはパソコンからだけでなく携帯電話(スマートフォンは除く)からもアクセスできるように携帯版コンテンツも合わせて開発した。携帯版ワークショップ管理システムを利用することで、学生はワークショップ終了時点でその場にいながら参加状況を変更し、合計ポイントに反映することが可能となった。学生がワークショップ管理システムにアクセスした場合は、ワークショップへの参加登録と獲得した得点の確認のみ可能となっている。

管理者側が「ワークショップ参加管理システム」を選択すると、ワークショップの管理・学生の管理・年度管理ができる。ワークショップ管理では学生が一覧で選択できるようにするためにワークショップ登録作業や、指定ワークショップに申し込んだ学生の登録やステータス変更を行う。1件ずつの登録も可能だが、「ワークショップ名」・「開催者」・「分野」・「ポイント」・「説明」・「内容」を設定したCSVファイルを作成し、読み込ませることで一度に沢山のワークショップを登録することもできる。また、すでに登録されているワークショップ一覧への追加や変更機能も備えており、CSVファイルを利用した追加登録・修正にも対応している。上記のフォーマットを利用し、〈ワークショップID〉を指定すれば内容の変更、追加、登録ができる。

以上のようにして、ワークショップを一覧化し、学生自らが出席状況を登録し、ポイント獲得状況を確認することができるシステムとなっている。

今後、この2つの管理システムで得られた情報を精査し、調査分析のうえ連携させていくことで、より発展的な仕組みを構築していけると考えている。例えば、社会人力獲得尺度得点とワークショップ参加の可視化の両方を上手く利用することによって、社会人力獲得尺度得点レーダーチャートの1回目と2回目の変化(スキルの伸び)と、その間に学生がどのようなワークショップに参加したのか、そのワークショップによってどのような能力が伸びたか、を結びつけることができるのではないかと考える。データが蓄積されていくことにより、自己実現をするためにはどんなワークショップを受けるとどのような部分が伸びていくのか、各自が求める「伸ばしたいスキル」を得るためのヒントを学生に提示することができる。

学生にとって有益であると共に、開催する側にとってもワークショップの客観的評価の一つとして考えることができる。開催者が思いもしなかった効果がワークショップに秘められ得ている可能性もあるし、中には希に期待したほどの成果が見られないものも出てくる可能性もある。ただし、これはあくまでも様々な評価の中の「一つ」としてであって、この結果が全てを表すものではないことを踏まえた上で、さらに有効な支援を検討していくことができると考える。

評価結果

評定：S

評定理由（総論）

女子大生が陥りやすい問題に対処したカリキュラムやプログラムを考え、学生が参加しやすい工夫がされた結果、着実に成果が上がっている。（1）学

士力と社会人を養成する目的で1年次から4年次までに系統的な支援プログラムやカリキュラムが作られ実行した。（2）対人関係の緊密化など難しい評価を主要素について解析を行い、それらの定量化をはかって分析を行う、などの努力を積極的に行っていることは高く評価できる。

実地視察報告

視察日：2012(平成24)年10月31日（水）



総評

日本女子大学の教育理念は、創立者である成瀬仁蔵先生が確立した学生支援、キャリア支援＝学士力・社会人の向上である。この教育理念は創立以来、脈々と受け継がれて来ているが、社会情勢の変化や文化の発展、学生の資質などの変化により、新たな教育方法や技術の改良を行い、発展させた。さらに、その教育効果のよりきめ細やかな分析・解析を可能にし、それらの結果を用いて効率の良い教育ができるようになった。

本プロジェクトは現在の社会が要請する学士力や社会人を、成瀬先生の教育理念を見失うことなく改良を行うプログラムの構築である。本教育システムにより、自己実現を目指す教育活動が活性化し、個々の学生の力量を明示するシステムができ、これらの取組みを全学的に実施できる体制を実現する努力をして、日本女子大学のアイデンティティ（教育の特徴）を確立することを目指している。そのためには全学の中で卒業生以外の教職員のさらなる協力と努力が必要であり、それを遂行する独自の理解によって、行なわれて良いと考える。

このプログラムのひとつである、学生個々の自己理解は他者の理解に繋がり、希薄化している人間関係を取り戻す機会になっている。今回面談した学生は一研究室の先輩と後輩であったが、お互いが上下の壁を乗り越えて、自己の立場を理解し、個々の利点を伸ばす自発的に努力をしていることは、素晴らしいと感じた。また、現代の学生には成瀬先生の考えはあまり良く浸透している様に見えるが、面談した学生は理解していた。これは、指導教員が成瀬先生の教育理念を理解しているかどうかで決まると思う。私立大学は創立者の建学の精神と教育理念を受け継ぎ、各大学の教育の特徴を現している。そうなるためには、そこで働く教職員のこれら教育理念への深い理解が、学生の育成に最も重要な役割を担っている。このことは、私立大学と国立大学の大きな違いでもあり、私立大学の独特の特徴、アイデンティティとなっている。

個別事項

プロジェクトの完成を目指し、現在の学生が陥りやすい問題に対処したカリキュラムやプログラムを

考え、学生が参加しやすい工夫が行われた結果、着実に成果が上がっている。

①学士力と社会人を養成する目的で、1年次から4年次までに系統的な支援プログラムやカリキュラムが作られ実行されている。

②対人関係の緊密化など難しい評価を主な要素について解析を行い、それらの定量化をはかって分析を行うなどの努力が行われていることは高く評価できる。

プログラムの実施内容として、

①創立者の教育理念の形成過程を詳細に分析する。

②学生支援のあり方が時代を経て、現在ではどのように達成すべきかを考える。この作業を通して、現在の日本女子大学の特徴を再定義し、学生の自己実現を支援する様々の試みを行い、着実に成果を上げている。特にワークショップの学生、教職員向けの開催は有効である。

③②について全学的に調査を行い、個々の学科で再確認ができるようになっている。

④学士力、社会人について、調査員（院生）により全学的に聞き取り調査を行って調べている。

⑤社会人力テストを作り、個々の学生が学士力、社会人力を自己採点して可視化することができるWeb System ができている。

⑥このSystemを用いて、自分の参加したいワークショップを自己選択して、さらに、その成果として社会人力がどの程度身に付いたかが判るようになっている。

このようにして、個々の学生が自分の成績や、知識力の把握ができる記録をいつでも希望する時間に見ることができるようにして、学生の自発創性に役立っている。つまり、学生が努力した結果を個々の向上として判断できるシステムである。

プログラムはまだ完成していないが、実施されたプログラムの統計的な結果を見る限り、実施を計画したものについては、目標が達成されている。他大学が利用できるまでには、本大学のプランの完成まで少なくとも5～6年は必要と考える。いずれにしても、教職員の並大抵でない努力が必要である。