

国際教養教育とキャリア形成 ～国際社会で活躍する人材育成を目指す新設公立大学の挑戦～

源島 福己

（国際教養大学 キャリア開発室 准教授兼室長）

はじめに

今年に入って大学生の就職活動は厳しい状況が続いている。本学の場合でも、今年の就職内定率は七月末現在で去年の同時期に比べて一〇%程低く、八月に入っても一部の学生は苦闘が続いている。こうした世相を反映してか、毎年

開催している高校生向けの進学説明会、あるいは在学生の保護者との懇談会で、大学のキャリア支援の取組についての質問が多くなってきた。特に高校生の保護者、進路指導の担当者や予備校関係者からは、大学選択時の評価基準と

して入口の偏差値による難易度に加えて、出口としての卒業後の学生の就職先・進学先の内容や就職率、いわゆる大学の「就職力」に注目した質問が多い。各大学とも受験生を集める上で、今後このような出口対策にますます注力せざるを得ないであろう。

本学は二〇〇四年四月秋田県に公立大学法人として開学以来、一学年一〇〇名（現在一五〇名）の少数入学定員、全科目英語授業、全員一年間の海外留学と初年時の寮生活の義務付け等独自の教育プログラムを実施し、各業界の多くの企業から卒業時にどのような学生を輩出するのか注目を集めてきた。一方では新設大学として、将来の学生の就

（図1）1，2期生の就職率

	2009年度 (1,2期生)	2008年度 (1期生)
製造	50	15
サービス	11	17
商社・卸	10	4
公務・団体	9	1
運輸・通信	9	7
IT・コンサル	7	5
金融	7	2
マスコミ・出版	5	1
その他	1	1
就職内定者	109	53
就職希望者	110	53
内定率	99%	100%

職に不安の声もあった。しかし一、二期生の就職率は連続して高い実績を示し、そうした懸念を払拭してきた(図1)。そこで本稿では、本学の幾つか特徴的な教育内容や制度運用の実態を概観し、それが学生のキャリア意識形成や能力観にどのような影響をもたらしているかを問題点や課題を含めて述べてみたい。

一 国際教養大学の人材育成理念

本学は下記人材育成理念の下に、外国語（特に英語）の高い運用能力と幅広い教養を身に付けて国内外の様々な分野において活躍できる人材の育成を目指している。全ての授業科目はこの人材育成目標に向かって構築され、互いが密接に関連し合っている。特にキャリアデザイン科目はそうした意識を啓発する導入部の役割を担うものであり、また全ての教育内容もカリキュラムも、学生の将来のキャリア形成にどう関わるかという人材育成の視点で行われている。

養成する人材

「国際教養」という新しい理念の下、四年間の徹底した英語環境、幅広い知識の習得を目指すリベラルアーツ教育、多数の外国人教員による少人数教育、一年間の海外留学義務化、完全 Semester 制、厳格な成績管理、アカデミック・アドバイザー制度など、ユニークな教育システムを通して、次のような人材を養成している。

・外国語力や異文化理解などの総合的なコミュニケーション

特集・職業指導（キャリアガイダンス）

ン能力を有する人材

・グローバルな知識を共有し、現代の諸問題の解決に貢献できる人材

・国際社会において活躍できる個性的で実践力を備えた人材

二 少人数クラスでの英語による教育の実践

全ての授業科目は一クラス一五人程度の少人数且つ英語で行われる。少人数教育では、教員が学生の理解度を確認しながら授業を進め、また学生は授業の疑問点についてリアルタイムに教員に質問することができる。学びの成果を発表し合う機会も多い。学生は授業中の説明や教科書等の記述内容に対して常に疑問形で考え、質問を通して複眼的思考力を養い、自分の考えを論理的にまとめ発表する力を身に付けることができる。当初は質問力が弱い学生も、周りの学生に影響されて徐々に質問する回数が増え、授業への積極性が増してくる。少人数教育は学生に物事をより主体的に深く考える機会をもたらし、と考えられる。

次に英語での教育を徹底しているのは、今や英語はビジネスや学問の世界での共通の言語として使用され、誰もが

高い英語力を要請されているからである。このため本学では入学後から徹底して英語力を鍛え上げ、将来国内でも国際社会でも十分に活躍でき且つ必要とされる人材の育成を目指している。

三 留学制度

本学では、留学はTOEFL（注1）で五五〇点以上、GPA（注2）で二・五以上を取得した者のみに認めている。留学しないと卒業できない。留学提携校は現在北米、欧州、アジア、アフリカ等の地域で九一校に達し、学生は現地でも英語で開講される授業を受講し、一年間で三〇単位程度単位取得してこなければならぬ。そこで取得した単位はUMAP（注3）方式を用いて本学で単位互換できる仕組みになっている。しかし留学先での授業対応は多くの学生が予想するほど容易なものではない。学生は苦勞して平均的に二五単位前後を取得してくるが、三〇単位以上取得する学生もいれば、中には一〇数単位しか取得できないケースもある。このように本学の学生の多くは、留学すること自体が容易ではない上に、留学先でも一年間の苦しい体験を乗り越えてくる。留学後の体験のヒアリングでも、こう

した勉学や異文化体験が挑戦心、行動力や計画力といった能力観や成長観をもたらしたとする学生の意見が多い。

四 キャリアデザイン授業

キャリアデザインは必修科目として一年次から開講している。主な受講生は留学前の一、二年生であるため、授業の狙いは教養系の学問全般に対する関心を高め、且つ将来の職業に関するより具体的なイメージや自己目標を早めに設定できるように導くことである。学生には自己の置かれた社会、政治、経済、雇用等の状況に関心を持ち、さらには国際社会の現状や問題へと興味や関心を拡げることが期待される。そのため他の教員とも連携して学生に課外活動、ボランティア、インターンシップと言った様々な社会参加を奨励し、それを通して人間関係や人脈形成、ソーシヤルネットワーク構築を意識させている。また外部講師として著名な方々や諸先輩を招いて、学生のキャリア形成意識の向上につながる講演も依頼してきた。この夏からは本学の特別プロジェクトとして各国から何名か駐日大使をお招きし、半年間以上に亘って日本との関係や異文化理解に繋がるような特別講演開催を予定している。

五 インターンシップ

本学ではインターンシップを開学当初から必修科目として導入、学生全員に卒業までの履修を義務付けてきた。期間は二週間以上三ヶ月以内である（尚、二〇〇八年度入学者からはキャリアデザイン授業を選択科目から必修科目へ、インターンシップを必修科目から選択科目に変更している）。単位認定に当たっては、学生に全て英語での日誌作成、終了報告書の提出及びその内容を担当教員にプレゼンテーションすることを義務付けている。こうしたインターンシップ経験は、学生に社会で働く上で必要とされる基本的な能力や態度等を認識させ、キャリア意識を形成する上での貴重な体験となっている。また終了後に受入先からの評価書を大学が入手し、評価書に書かれた受入先からの評価内容やコメントを本人に開示することで、インターンシップを学生の単なる一過性の職業体験・社会経験や自己満足に終わらせず、時には反省と自覚を促す材料として使っている。インターンシップは、毎年一〇〇名近い学生が参加する大きなプロジェクトになっており、これまで海外的な商社、ホテル、デパート、中古車販売店、農場等での

特集・職業指導（キャリアガイダンス）

インターンシップのケースもあった。今年は（財）海外貿易開発協会が主催する海外日系企業でのインターンシップに五名の学生が選ばれ、中国、台湾、フィリピン、マレーシア等の様々な企業で八月に二週間〜一ヶ月のインターンシップを行う予定である。

六 ギャップイヤー制度

本学は二〇〇八年度にギャップイヤー制度を導入した。

この制度は毎年三月に入試を行い、それに合格した学生に対して四月から半年間入学を猶予、九月からの入学を認めるものである。その間学生は事前に提出したギャップイヤー計画書に基づいて自由にインターンシップ、ボランティア、アルバイト、地域貢献活動、語学研修旅行等を行う。その内容を九月入学後に終了報告書としてレポートに纏めて提出し、担当教員に英語でプレゼンテーションすれば、その活動がインターンシップ科目として単位認定される。この制度で二〇〇八年度は五名が入学し、二〇〇九年度は一二名が九月に入学予定である。学生のギャップイヤー活動内容は、いずれも働きながら英語力の向上を併せて狙ったものが多い。その中にはインドのコルカタ市介護施設で

のボランティア活動やオーストラリアで幼稚園児をケアする仕事を体験した学生もいた。学生の体験発表では、早期にこうした体験をすることで、自己のキャリアと主体的に向き合う態度、大学入学後の学生生活や将来の職業に対する自己目標が見つかり、入学後の勉学や社会参加に関する大きなモチベーション形成に役立っている。

七 就職力をもたらす要因

就職活動に入る本学学生と面談していると、全般的に彼らの挑戦意欲、競争意識や連帯意識が高いと感じる。学生に挑戦意欲や競争意識をもたらすものとして、入学時のTOEFL試験の成績によるクラス分け、毎年年度の学業成績に基づいて行われる学長賞、学部長賞等の表彰制度、成績優秀者に対する留学時の大学奨学金付与の特典、一定のTOEFLの得点や学業成績要件を満たさなければできない競争的な留学制度等が挙げられる。また留学時に他国の学生の授業参加意欲や成績への執着心に刺激を受けて、さらに競争意識を高めて帰国する学生も多い。このように競争心が発達する一方で、学生の連帯感も総じて強い。学生は互いに切磋琢磨する環境の中で顔を知り合う機会も多

く、そのような中で就職情報を交換し、インターネットや電話でも励まし合い助け合っているようである。本学の少人数教育によって醸成された仲間意識や留学という困難を乗り越えたという共通体験が、就職内定という共通の目標に向かう上での挑戦心や連帯感をもたらしているようである。

八 今後のキャリア支援の課題

以上本学の特徴的な教育制度による学生のキャリア意識形成への影響を述べてきた。最後にキャリア形成支援の視点から本学の課題・課題を指摘しておきたい。

(1) 留学帰国時期の遅れと就職対応

本学生の留学スタート時期は、一部早期留学の学生を除けば、全体的に入学後三年目の八月、九月が一番多い。そうなると帰国時期は四年目の五月、六月以降になってしまう、学生は時期的に帰国後の国内での就職活動に上手く対応できないという問題がある。しかしこの壁もクリアしている。採用開始時期に関しては、春の一括採用ではなく通年採用や留学帰国学生を対象としてより柔軟な採用の推進

を企業側に期待したい。

(2) 県内就職の推進

本学は地方公立大学法人の使命として、卒業生の県内企業就職を推進していかねばならない。またそのことに対する県民の期待も大きい。しかし不況色の強い現況下では、県内企業に学生を受入れる余地は少なく、実際過去の県内就職率の実績は二〇〇八年度第一期生で全体の六％、二〇〇九年度は八％と厳しいものになった。本学としても県内就職率を上げるために、地元商工会議所等が開催する各種合同説明会への積極的な参加を学生に促し、県内企業への直接訪問や本学内での就職説明会開催行ってきたが、採用内定に繋がる目立った効果は見られない。本学生の能力や留学経験を生かせると考える県内企業が少ないことや留学を終えてグローバル企業や国際社会での仕事に興味を持ち挑戦してみたいと考える学生の思惑等が絡んで、県内企業就職をさらに困難なものにしている。本学としても卒業後県内に残って郷土の発展に尽くしたいという人材を多く育てるためのプロジェクトの開発が必要であり、また県内企業にも本学生受入れ機会をさらに拡大していただくように期待したい。

（注1）TOEFL：Test of English as a Foreign Languageの略で、英語を母国語としない人が主にアメリカの大学や大学院に出願する際に提出が必要とされる英語力判定テスト

（注2）GPA：Grade Point Averageの略。履修科目の成績をA＝四点、B＝三点、C＝二点、D＝一点に換算し、各科目の授業単位にかけて全体の平均値を算出し、学習成績を客観的に評価するもの。

（注3）UMAP：UMAP (University Mobility Asia and the Pacific) はアジア太平洋地域内の高等教育機関間の協力を推進する目的で一九九一年に発足した政府、非政府の代表からなる任意団体。日本、米国、カナダ、韓国、台湾、豪州、香港等の国が参加しており、UTCS＝UMAP Credit Transfer Schemeと呼ばれるUMAP内で取得した単位互換方式の採用を推進している。