

2016.11.24

日本学生支援機構

学生生活にかかるリスクの把握と対応に関するセミナー
～学生アルバイト問題への対応について～

学生アルバイト問題への対応 ～教育の視点から～

宇都宮大学

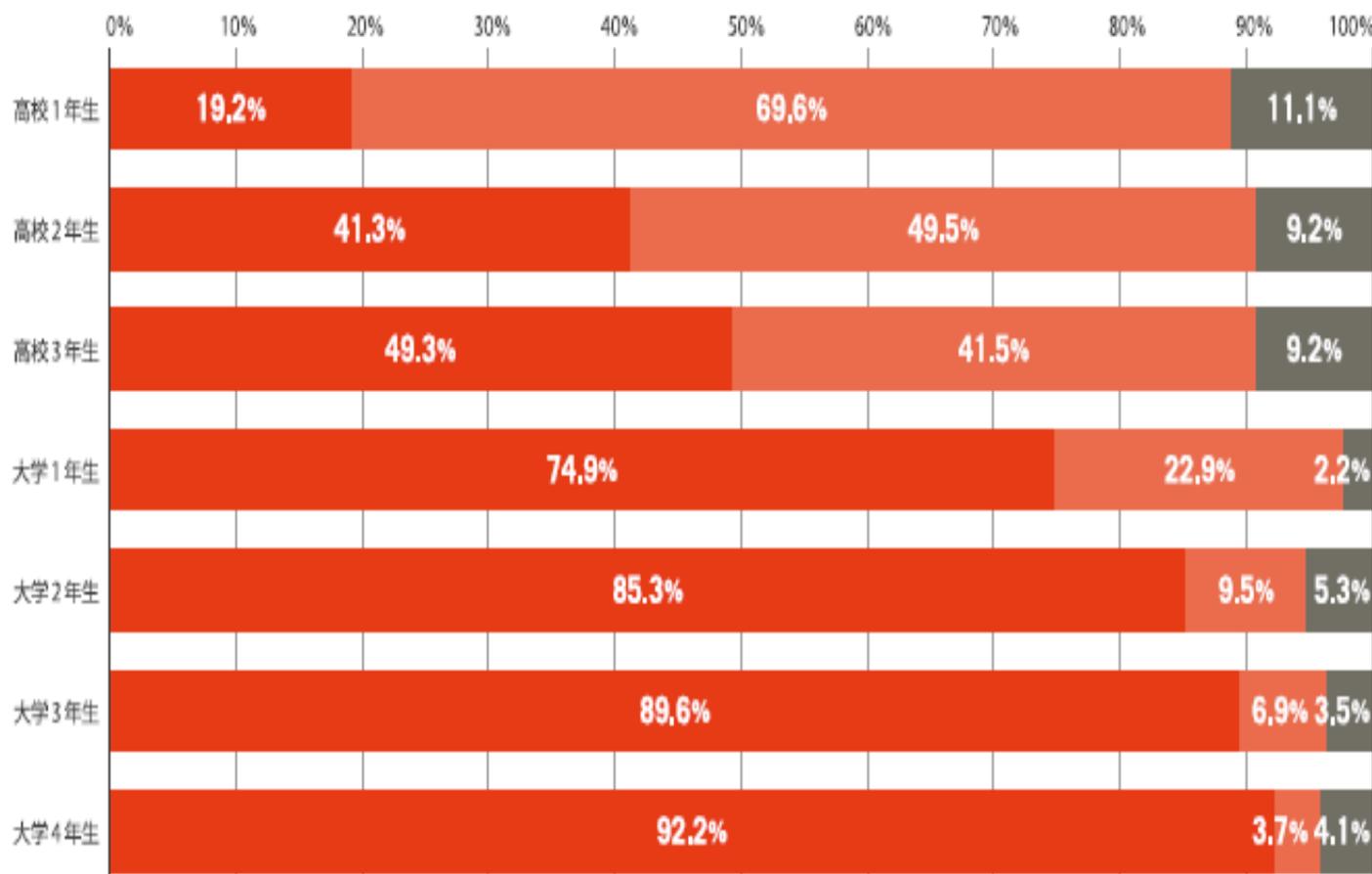
キャリア教育・就職支援センター

末廣 啓子

アルバイト経験

■アルバイト経験率

■働いた経験がある ■働いた経験はないがアルバイトをしてみたい ■働いた経験はなくこれからもアルバイトはしたくない
 サンプル数=高校1年生 359s 高校2年生 622s 高校3年生 738s 大学1年生 637s 大学2年生 476s 大学3年生 462s 大学4年生 541s



出所 (株)インテリジェンス「若年層白書2015」2016.1

末廣啓子

1 若者のアルバイトの志向性①

若者は勉強と趣味・娯楽に忙しくなっている

若者の本分である「学業にかける時間」は増加しています。同時に多様化が進む「趣味・娯楽にかける時間」についても増加しており、若者は忙しくなってきたと言えます。

アルバイト探しで最も気にするのは「シフトの融通」

忙しい若者がアルバイト探しの際に最も気にする点は「シフトの融通がきくこと」です。学業との両立、用事や趣味などの都合で休みの交渉ができること、忙しさに合わせてシフトを組める頻度が変わえられることなどを指しています。アルバイトを大事なものだと思っているからこそ、「自分にとって大切な他のこと」と両立ができるかどうかを事前に確認しているようです。

貴重な時間を割くアルバイトには「効率」重視の考え方

貴重な時間を割くため、アルバイトも時間・労力に見合う効果があるかを吟味します。「ラクで時給の高い」アルバイトは、当然効率の良いアルバイトとみなされます。しかし「効果」は「時給の高さ」だけではありません。たとえば大変でも「働いていると自分のイメージが良くなる」アルバイトは効

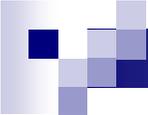
率的とみなされます。ほかにも、「おしゃれな仲間と楽しく働ける」「将来の仕事・就職につながる」「マナーや素敵で立ち居振る舞いが身につく」「人から感謝される」アルバイトなどが人気です。自分にとってメリットを感じるアルバイトは、たとえば大変でも頑張ろうと思う傾向にあるようです。

「経験が将来・就職につながる」なら頑張りたい

大変でも頑張るアルバイトとして最も人気が高いのは「将来・就職につながるアルバイト」。特に18歳～20歳で人気が高く、就職活動を意識していると思われます。アルバイトブランドランキングで1位の「スターバックスコーヒー」は、顧客に合わせたオリジナルの接客力が「就職活動に強そう」といった若者の声もあがっています。直接就職につながらなくても、「得られる経験は将来につながる価値になる」ことが重要なようです。

「楽しんで働ける」なら頑張りたい

大変でも頑張るアルバイト人気2位は「同僚の仲がいいアルバイト」。人気職種1位の「カフェスタッフ」も「同僚の仲がよさそう」といった若者の声が多くあがっています。「カフェスタッフ」は、おしゃれなイメージの人気も絶大です。貴重な時間を楽しいと感じることが重要なようです。



アルバイトとは;

学生が、社会や職業の世界に触れることのできる身近な機会であり、やり様によっては、学校から社会への移行を円滑にすることに有用な、一種のキャリア教育の場ともいえる。

一方で、
経済・社会的な課題も山積している。

労働力人口の減少、経済・産業の構造的変化の中での多様な労働力需要の増加、学生アルバイトの活用が不可欠の構造
厳しい経済・雇用情勢の中で、困窮学生の増加、
-----生活支援、奨学金問題等の課題
-----学業への悪影響という課題



アルバイトの質を高め、適切なアルバイト時間を保つことが、
学生自身のキャリア形成や学校から職業社会への移行において
重要な役割を果たしているのではないかと、
この研究結果もあり

関口倫紀「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」
『日本労働研究雑誌』 No.602, Sep.2010 pp67-85



学生アルバイトの問題状況

厚生労働省全国調査、宇都宮大学調査から

困ったこと、疑問に思ったこと、その他トラブルなどの内容	(仕事や職場の概要)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 何の説明もなしにいきなりお客さんの前に一出される。シフトの組みかた等でわからなかったのに怒られる、この日は出れませんかと言うと何かあんのと聞かれ 友達 < バイト～と言われた。これってどうなの？ 	(居酒屋)
<ul style="list-style-type: none"> ■ すみずみまで徹底してマニュアルを教えてくれないからわからないことだらけ 	(ファミレスのホール)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 仕事を初めて間もないので接客をするときの言葉づかいや仕事内容に関してわからないことが多くて困った 	(居酒屋ホール)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 研修有と言いつつ、全く研修がない。募集に書いてあった時給と違う。それを説明してもらえない。 	(学習塾講師、スタッフ)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 8時間以上労働または深夜労働（23時～）は時給が上がるのにそのギリギリ手前で帰される 	(ファミレス)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 長い、休憩が少ない。定時に帰れない。（シフトにすぐ載せられていたもの） 	(サービス)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 交通費が出ると書いてあったが、私の定期外なのに交通費が出ていない。 	(おむすび屋のカウンター、キッチン)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 入る前に書いてあった時給よりもかなり安い。週1からOKみたいなことが書いてあったけど、週6で働くこともある。授業が終わった後の教室の掃除などは給料がでない。給与明細書をもったことがない。 	(中学高校の塾講師)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 交通費がでない 	(塾講師)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 給料の仕組みについてよく説明されていない。1 h 3 0 mだと思っていたら2 hだった 	(塾講師)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 1日10時間労働だった（立ちっぱなし）0時くらいまで働いていた 	(販売・サービス)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 何度断っても夜勤ができないか、という旨の電話がかかってきた。（夜勤はできないと前もって言ってあったのに）交通費が出ることもあったが、基本的に出なかった。（説明では必ず出るような物言いだった）残業代をもらえない職場が1度あった。（1000円程度だったが）既に辞めたのに自分の電話番号をLINEの友だち登録に使われ、会社から勧誘がきた 	(派遣（主に工場）ピッキング等の作業)
<ul style="list-style-type: none"> ■ お客さんからのクレームへの対応など。土日が全てバイトになることがある。 	(LIVEスタッフ)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 10時に帰りたいのに帰らせてもらえない 	(接客)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 男女差別を受けた（「女なんだから、、、」）・休みを申請すると必ず文句や嫌味を言われる 	(居酒屋)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 残業が多い。（30分ほど） 	(レンタルビデオ店)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 広告と実際の時給が違う 	(塾)

3	■ 採用されてから働き始めるまで1か月以上、待たされた。	(飲食店：皿洗い)
4	■ 勤務時間による問題：2週間前に休みの連絡を入れたのに、シフトが入っている。2 4 時までとしたのに、それ以降の時間も働かせられる。	(飲食店、キッチン、ウエイトレス)
	■ 週3～4 でお願いしているのに週5 入れられた。土日の休みがもらえない。	(ファミレスのホール)
	■ バイト生が少ない為にシフトが多かったり、よくかわったりするから	(不明)
	■ 直前にシフトを入れられてしまう。テスト期間に休めない。	(塾講師)
	■ 人が足りなくて辞められない。	(不明)
5	■ パワハラ	(飲食業)
	■ お客様からの過激なホテ ィタッチ	(居酒屋)
	■ パワハラが多かった。出勤できない月も電話で脅されたりした。	(居酒屋 ホールスタッフ)
6	■ パートさんへの陰口	(小売業、レジ、接客他)
	■ 高校生のバイトの子など慣れている子がホールでもキッチンの子でも料理提供の前にその料理をつまみ食いで、ダメなことだけれど、私は入ったばかりなので言えないし、困る。	(飲食店のホール)
7	■ 正社員から自分だけ一方的な八つ当たり、集中攻撃（口だけ）。確かに自分は仕事は遅いという自覚はあったが、そこまでされると思わなかった。今はもう和解したあと、相手も転職してしまったので、楽しく働いています。	(サービス業（焼肉屋）キッチン)
	未記入	(塾講師)
		(未記入)

計 31 件

宇都宮大学調査 2016. 7～8月実施

キャリア科目授業2科目の受講者及び学生生活セミナー参加者235名

うちアルバイト経験者158名のうち困ったこと等があったと回答した者31名の回答内容

末廣啓子

宇都宮大学「人間と社会」の授業における アルバイトに関する学生の話から

- ・労働者保護法規についての無知
 労災補償を知らずに自己負担で治療、
 その他労働時間、賃金に関する問題等々
- ・契約期間や労働条件について明示なし、認識なし
- ・授業や用事があっても休めない---代わりを見つけないと
 休めないという仕組みだが、自分は人付き合いが
 苦手なので誰かに頼むことができないために
 休むことができない
- ・やめたいがやめさせてくれない・やめられない
 なぜ、辞めないか；
 「やめたら経営者が困る」、「仲間に負担がかかるので悪い」……

*「人間と社会」

労働の諸問題を広く深く知り、自分と社会の関係を考え、
自分がどんなキャリアデザインを描くのか、どんな大学生活を
送ったらよいか、どんな職業選択をするか、を考える材料と
きっかけを与えるための基礎的キャリア科目授業。

全学部全学年対象(1, 2年生中心)

「ブラックバイト」のイメージ

■ どのアルバイト先が「ブラックバイト」だと思うか？

フリーワードで複数回答 サンプル数=全体 2,472s

- | | | | | | |
|-----|---|------|-----|--------------------------|----|
| 1位 | 〇〇〇〇(特定の企業・業界・職種を想起)のようなところ | 790件 | 11位 | 求人内容・契約違反 | 74 |
| 2位 | 長時間労働・無理な連続勤務・休日がない | 439件 | 12位 | 学校よりアルバイトを優先させられる | 72 |
| 3位 | サービス残業がある(強いられる) | 335件 | 13位 | 上司が指導をしてくれない・マネジメント能力がない | 62 |
| 4位 | 希望していないシフト組み
(希望を聞いてくれない・勝手にシフト強要・急な呼び出し・強制変更) | 171件 | 14位 | 休憩がない・短い | 55 |
| 5位 | 上司のアルバイトスタッフへの態度が酷い
(威圧的・横暴・暴力・セクハラ・嫌味・捨てゴマ感覚) | 163件 | 15位 | 法律違反 | 51 |
| 6位 | 仕事内容がきついのに給与が安い | 142件 | — | 辞められない | 51 |
| 7位 | 給与不払い・適性な給与が出ない | 132件 | 17位 | 仕事内容がきつい・仕事量が多い | 45 |
| 8位 | シフトの調整がきかない(体調不良や私事で休めない) | 112件 | 18位 | 責任が重すぎる | 39 |
| 9位 | 過度・不本意な残業 | 111件 | 19位 | 人間関係が悪い | 36 |
| 10位 | 給与が安い | 87件 | 20位 | ノルマがある | 28 |
| | | | 21位 | 1人での勤務 | 26 |
| | | | 22位 | 人手不足な職場 | 19 |
| | | | 23位 | ペナルティ・買い取りがある | 18 |
| | | | 24位 | 最低賃金以下の給与 | 16 |
| | | | 25位 | 劣悪な環境 | 9 |
| | | | — | 上司のえこひいき | 9 |
| | | | 27位 | スタッフの要望を聞いてくれない | 7 |
| | | | 28位 | 交通費が出ない | 4 |
| | | | — | 人がすぐに辞める | 4 |
| | | | — | 未成年の深夜労働 | 4 |
| | | | — | 有給がない | 4 |

具体例よりも、報道で取り上げられた企業・業界・職種によってイメージ付けされています

「ブラックバイト」の情報判定

■ ブラックバイトかもしれないと感じる時

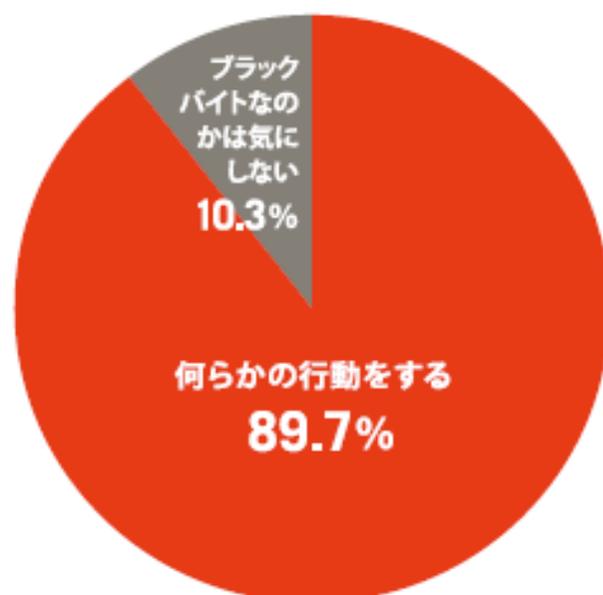
複数回答 サンプル数=全体 2,472s

- | | | |
|----|---|-------|
| 1位 | 実際にアルバイトをしたことがある人の話・噂の内容を聞いた時 | 50.7% |
| 2位 | ネットで検索をする時に、そのアルバイト先の名称を検索したら、「ブラック」という言葉が出てきた時 | 43.6% |
| 3位 | ネットのニュースや掲示板などで書き込みを見た時 | 31.1% |
| 4位 | 求人内容に違和感を感じた時 | 28.5% |
| 5位 | TVや新聞などでニュースを見た時 | 24.7% |
| 6位 | 応募の電話や面接で違和感を感じた時 | 21.0% |

出所 (株)インテリジェンス「若年層白書2015」2016.1

■ ブラックバイトかもしれないと感じた後の行動

サンプル数=全体 2,472名



ブラックバイトかもしれないと感じた後の行動 / 詳細

- ・ブラックバイトの恐れが少しでもありそうだったら、応募を避ける 51.1%
- ・よく調べて、ブラックバイトなのかを判定した後に、応募を検討する 47.4%
- ・面接の時に納得がいくように話し合う 13.4%

■ ブラックバイトに就業しないために何をしたらいいと思うか

就業前の行動

- ・情報、噂を調べておく 68.4%
- ・労働法をしっかり学ぶ 46.7%
- ・面接の時点で疑問点を確認する 44.8%

就業後の行動

- ・希望の勤務時間をしっかり伝える 53.6%
- ・「おかしい」と思ったら身近な人に相談する 44.6%
- ・「おかしい」と思ったら退職する 42.9%
- ・サービス残業を断る 40.3%
- ・「おかしい」と思ったら人事担当者に確認する 25.2%
- ・他の業界、職種のアルバイト情報を知る 21.9%

若者の状況として指摘されていることは

- コミュニケーションの力などの社会人として必要な能力の不足、自立心等の精神的、社会的発達の遅れ傾向、自己肯定感の低さ、等

- 人間関係構築の問題

チームワークが苦手、議論をしない、批判しない、とりあえず受け入れる(互いに傷つき、傷つけない?)、失敗を非常に恐れる

その背景として見えること

- マニュアルや親の指示で育ってきた

放り出されて自ら考えて対処するという経験をしないまま大学までできてしまった

- 遊んだことがない(自ら工夫して)

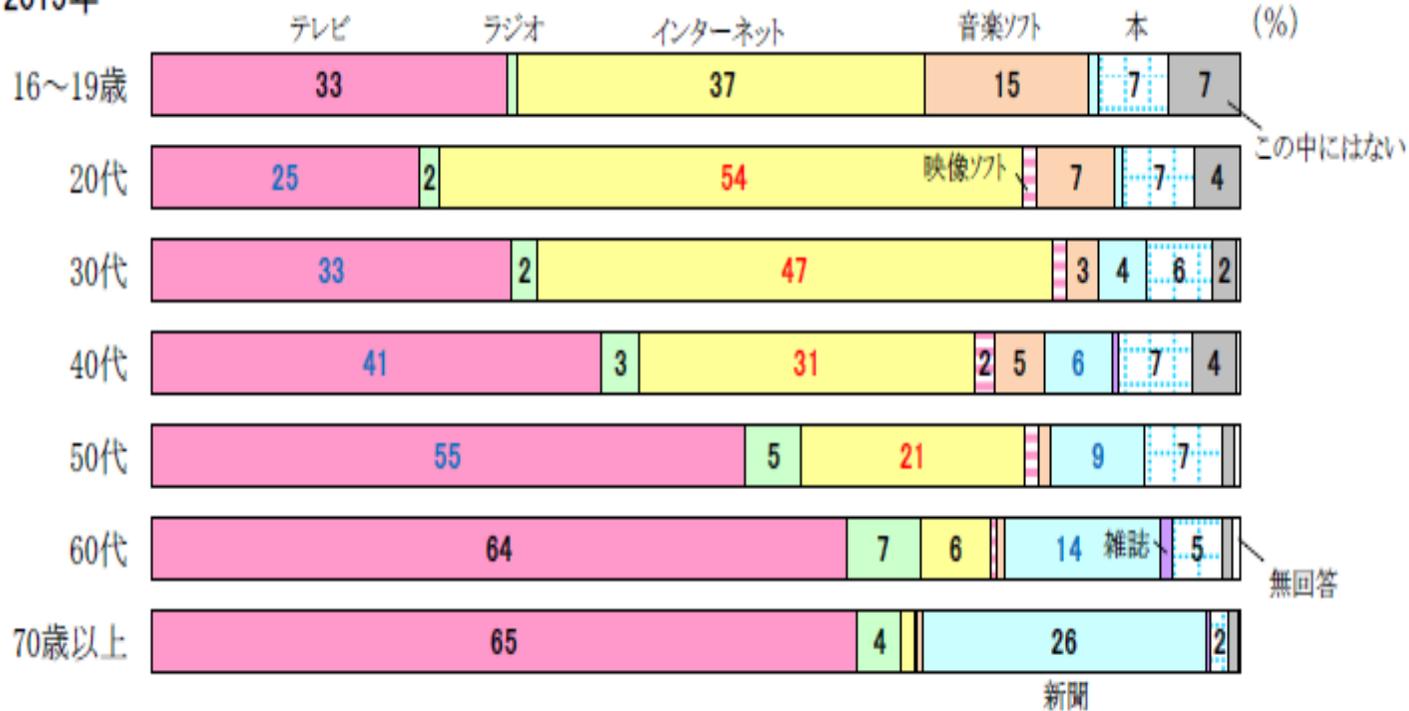
遊びの中で身につくはずの他者理解や他者との距離の取り方、関係構築が困難になっている

- ネットの時代に育ってきた

- 右肩下がりの時代、しかし相対的に豊かな社会で生まれ育ってきた

1番目に欠かせないメディア（年層別）

2015年



図表は2%以上の値を表示

NHK放送文化研究所「日本人とテレビ」2015

末廣啓子

■時間(余暇)の過ごし方

複数回答 全体 2,472 サンプル

外遊び

- 1位 **カラオケ** 47.3%
- 2位 **ショッピング** 42.7%
- 3位 **散歩**(街をぶらぶらする・カフェめぐり・公園歩き) 38.8%
- 4位 **映画鑑賞**(映画館に行く) 30.6%
- 5位 **音楽コンサート・ライブ・フェス参加** 21.4%
- 6位 **国内旅行** 20.9%
- 7位 **写真撮影**(携帯電話の写真含む) 19.5%
- 8位 **音楽鑑賞**(屋外) 18.9%
- 9位 **プリクラ** 17.1%
- 10位 **ゲームセンター**(プリクラ以外) 17.0%
- **ボーリング** 17.0%

家の中の遊び

- 1位 **LINE・メールでのメッセージ交換** 59.6%
- 2位 **音楽鑑賞**(室内) 54.6%
- 3位 **SNSを見る** 53.5%
- 4位 **インターネット動画鑑賞** 51.2%
- 5位 **テレビ鑑賞** 49.4%
- 6位 **インターネット鑑賞**(動画鑑賞以外) 46.5%
- 7位 **ゲーム**(携帯、ポータブル、PC、テレビ含む) 41.0%
- 8位 **読書**(マンガ) 34.5%
- 9位 **アニメ鑑賞** 34.0%
- 10位 **映画・DVD鑑賞**(室内) 33.5%

出所 (株)インテリジェンス「若年層白書2015」2016.1

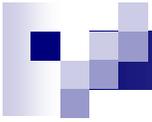
特に卒業後の進路選択・就職活動に向き合う学生たちは

- ・足下では経済情勢により新規大卒者の就職状況は全体的に改善しつつも、前述のように人の働かせ方が大きく変わり、企業の厳選採用が続いている。その中で、多くの学生が入学時点から就職について不安にかられている。就活で心が折れる者もいる。
- ・安易な安定志向(公務員志向)、安易なフリーター志向がいる一方で、フリーター・ニート予備軍への恐れを抱える者も多い。
- ・情報過多で情報不足の時代、リストラ、パワハラ、ブラック企業など職場の厳しさに関する情報で、多くの学生が不安を抱えている。(過剰なまでの「就活」志向など)
最近指摘される女子学生の両立への不安、専業主婦願望等の保守化傾向の一因でもあろう。
また、働く人のいわば「当たり前」の感覚が伝わりにくい。
- ・発達障害、交通事故の重い後遺症等、家族の理解も含めた特別なケアが必要な学生が増加(就活で初めて発覚・自覚するケースもあり)
- ・一方、「前のめり」、「強い思い込み」で就活に走る、あるいはNPO、起業家を志向する学生がいる。

さらに、

・ネットによるエントリー等の採用方法の問題や、「キャリアブーム」の中でマスコミや就職支援ビジネス、あるいは不適切なキャリア教育が、労働市場や企業についての誤った現状認識を与えたり、「自己理解」「適職」などと言うあまり学生がその強迫観念のなかで一步踏み出せない状態を招来している。(次頁参照)

……とまどう、たたずむ、逃避する、安易なパターン化をする



どう対応していくか~



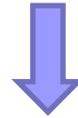
I 教育としての対応

1 職業人としての基本的な知識と身を守る術を理解させる教育

NOといえる人間、社会人・職業人として「当たり前」の人間をどう育成するのか

→ 労働者の権利や義務を正しく理解するための労働者保護法規などの基礎知識の付与
(労働組合等の労使関係に関する法規等も含む)
及び困ったときの対処法(相談窓口に関する情報など)の付与

しかし、それだけでは不足； 労働法の基礎知識も、
それを使える人間でなければ意味がない。
さらに、社会の問題を解決していくことができなければ
ならない



2 経済・社会・政治のダイナミズムにかかわる諸セクター—
それぞれの人々の意識・行動のダイナミックな動き
を理解-----そうした社会の一員として
主体的に社会・企業等の組織に関わり
それを支え、変えていく存在としての自覚と
能力の育成

こうした(キャリア)教育プログラムをどう構築して
実施していくか。授業、正課外プログラムとして
(産業界や自治体など外部との連携不可欠)



Ⅱ 学生を守る全学的な体制の構築

学生を守るとは;

- ・文字どおり悪質な企業等から学生を救う
- ・学修時間の確保など学生としての
ありかたの確保

1 相談・解決支援

第1次相談場所としての大学の果たす役割は大きい

<ポイント>

- ・不断の体制(責任・専門部署の明確化と外部との連携)
しかしながら、
- ・「どこでも窓口」必要(教職員間の問題の共有と学内連携)



- 大学内部での関係部署間の連携

学生支援部署・学生相談専門部署を中心に、学部・学部教員、キャリアセンター、生協、保健管理センターなどの担当者との実質的な連携をどう確保するか

- 外部の専門機関との連携

労働局や労働委員会などの個別労働紛争解決機関
その他労働相談、医療・心理相談等の関係相談専門機関
ハローワーク、自治体、教育委員会、産業界、等との連携を
どう確保するか

2 学生への啓発と情報提供（I-1の教育との連携）

外部機関との連携による情報提供と相談会の実施など



宇都宮大学の事例；

＜宇都宮大学キャリア教育の 基本的な姿勢・特徴＞

学生の視野を広げ、

社会の動向などの正しい現実認識に立った見通しを
持たせ、好奇心や主体性、起業家精神、
そして、判断力、行動力の獲得につなげる

という方向で次頁からの多彩なプログラムを実施している。
10年を経過し、学生の状況や時代状況の中で、
課題発見・解決型インターンシップ及び起業家精神育成に
向けた授業の重要性を改めて強く認識



<宇都宮大学キャリア教育の 基本的な姿勢・特徴>

生き生きとした現実、圧倒的な事実を知らせ、見せ、触れさせ、感じさせることを重視

まず自分が生きている、生きていく社会への関心を持ち、働き方・働かせ方の実態、働く人の思い、職業等を理解することが基本。そこから、自分を知り、感じ、考えることがあるはず、との考え方の下に、
労働問題を深く理解する授業や「キャリアフェスティバル」というプログラムで対応



具体的には、
経済、企業経営の動向、産業・職業、働き方の多様化
等働くことに関わる問題の正確な認識とそれを通じた
社会と自分についての考察、身を守る術としての労働
法など法制度・対策、労働組合等の理解。どういう生
き方、働き方をするのかなどの自己理解

(授業での講義や演習のほかに、生身の職業人との
直接対話、企業の責任者による業界・企業経営の方
向についてのシンポジウム、フリーターへのインタビュ
ー、キャリアモデルへのインタビューとグループ討議・
発表での共有等により)

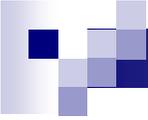
キャリア授業科目

「人間と社会」

働くことを考え、進路を選択する時に基本となる産業・企業経営の動向、雇用・労働の実態と問題、働く者を守る仕組みなどについて、最新の情報を学生目線で解説。社会と自分の関わりを考える手がかりを与える基礎科目。

「キャリアデザイン」

講義のほかに企業人の話、自己理解のための演習、キャリアフェスティバルへの参加、自分のキャリアモデルへのインタビューとグループでの話し合い等様々な体験を通じて職業や企業の理解、働くことや自分についての理解を深め、大学時代にやるべきことを理解する。将来を考え具体的なキャリアプランを描くための基礎科目。



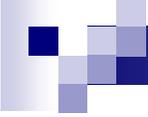
「人間と社会」授業内容

1 オリエンテーション

2 いま、はたらくとは何か

(現実を認識し、働くことの意味を問い直す)

- ①若年者の雇用・失業問題とその対応(高水準の完全失業率・離職率、ニート・フリーター問題と対応策など)
- ②産業・職業、企業の経営・人事戦略の変化と、働き方の多様化(「終身雇用」の変化、就業・雇用形態の多様化、など)
- ③はたらく人の側の変化(高齢化・少子化、女性の進出、職業意識の多様化)
- ④今、会社はどうなっているのか、若者へ何を期待するか(企業の人事担当者などのゲストスピーカー)

- 
- ⑤ベンチャー企業等新規創業の役割と実態
(ベンチャー企業等新規創業の役割と実態、起業家精神育成教育(小・中・高校生向けプログラム),
創業の経験など)
 - ⑥男女の雇用機会均等(長い時間がかかってここまで到達し、次につなげていくことへの理解等)仕事と生活の調和
(ワークライフバランス)に向けての取り組み
 - ⑦働くときに必要な労働関係の法制度・政策
(労働法の基本、労働組合などのゲストスピーカーも)

3 職業とは、働くとは、キャリアとは
(自分らしい生き方・キャリア形成に向けて)

4 まとめ

「起業の実際と理論」

創業（起業、NPO立ち上げ等）、起業家というものを身近に感じ、自らの生き方・働き方、職業選択の選択肢の一つであることを理解し、起業のプロセスを知るとともに、ゲストとの直接の対話、アイデアを形にする体験を通じ、起業に限らず様々な場面で求められる起業家精神を養う。
（宇都宮市と連携、市民受講者と学生がチーム、市内の企業家も多数参加して講義・交流）

「より良く生きる」（工学部教員による）

仕事と生活、ともによりよく生きるための「場」として両者のかかわりを考え、「生きることと仕事をする事」の意味を考える。また自分にとって価値ある生き方とは何かを洞察しそれに向かって目標達成方法を修得する。



「働くことの意味と実際~グローバル時代の キャリア形成」

グローバルな時代の中で、やりがいを感じながら自己成長を図り、たくましく生きていくために何を身につけるべきか、また、働く意味と現実を探る。

「企業のグローバル戦略とキャリア形成」

企業のグローバル戦略、とりわけ人材マネジメントを中心に学びながら、企業の中でいかにキャリア形成を図っていくべきかを考える。

(いずれもIBMの現役人事パーソンによる授業。)

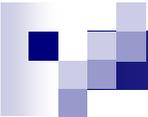


「実践企業人材論」

社会に出てからいかに自分を生きるか、夢と理想に向かって力強い人生を歩むかを考える。

「グローバル時代の企業経営」

企業人としても、起業する場合でも、必要となる経営の基礎を学ぶ（9月集中講義）



授業以外の教育プログラム

* キャリアフェスティバル

全学年を対象とした大学の一大イベント。学生の視野を広げ、羽ばたける可能性を実感させることを目指したキャリア教育の一環。あえて、業界の代表企業及び地元で世界展開している企業の中核で経営や人事の責任を持つ人達を招き業界や企業の戦略と今後の方向・求める人材についてパネルディスカッションと分科会を開催。地元中小・中堅企業への理解や出会いの場は別のプログラムで設定している。

資生堂、ホンダ、トヨタ、キヤノン、電通、オリエンタルランド、丸紅、JR東日本等 地元として、レオン、マニー、TKC等

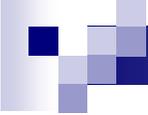
インターンシップ

- **職場体験型インターンシップ(3年生中心に。)**
インターンシップ・キャンパスウェブから応募
各学部の授業として参加
公募型インターンシップへの応募

- **課題発見・解決型インターンシップ(1年生から)**

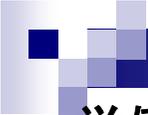
地域社会において様々な価値創造に取り組む職業人と関わり合いながら、組織が抱える課題に対して、チームとして、実習や市場調査を行い、その背景や要因を調べ、自分達で解決したい課題を見つけ、解決・改善に向けた具体的な提案を行っていく実践型のインターンシップ。

その過程を通じて職業意識、チームワーク、課題解決力、主体性、チャレンジ精神、組織理解・自己理解等を育む事を目的としている。



その他のプログラム

- * キャリアカフェ(資料閲覧と情報交換のための学生のみたまり場)での昼休みオープンミニセミナー
- * 自己理解セミナー
- * 仕事と家庭の両立セミナー(労働局、県、市等の関係機関との連携)
- * 労働法制セミナー(労働局との共催)
- * 外国人留学生就職支援のための協議会と体系的プログラム(県内企業、大学、行政)
- * 業界研究セミナー 等



労働の様々な問題を幅広い観点から理解するための キャリア教育の授業「人間と社会」の教育効果の検証

労働問題の理解とは、個別の労働の実態や対策・課題の理解に留まらず、それぞれの背景には社会・経済・政治や人々の意識・行動のダイナミックな動きがあり、そうしたダイナミズムを理解しそのような社会の一員として生きていく存在としての自分を認識し、そこから社会を支え、また、変えていくのは他ならぬ自分たちであるということにまで思いが至ることであると考えます。

授業受講者のアンケート調査の統計分析とレポートの記述の分析の結果、
①一つの授業項目ごとの理解・関心(一部を除く)が高まっていると共に、一つの理解が別の項目の理解を深めたり、関心を呼び起こすなど、相互に影響を及ぼしあって理解が進んでいくこと、
②そういう過程が、個々の学生が主体的に自らの将来のキャリア形成や具体的な進路選択と、今何をすべきかを考えるきっかけとなり、さらに、意識変化、行動変化に繋がること、職業人となった後の主体的に社会と関わる態度にも繋がること、
がわかり、こうした教育が、キャリア教育において持つ意義と可能性が明らかとなった。また調査結果からは、労働法や労働組合についてのいわゆる労働法教育の必要性と可能性が明らかとなった。(末廣啓子「大学のキャリア教育における労働問題の理解に向けた教育の意義と効果」 2016. 『宇都宮大学教育学部研究紀要』第66号 p249～266)