

令和5年度 全国キャリア教育・就職ガイダンス
「キャリア教育・就職支援の取組」事例紹介発表

産学連携キャリア教育 「ワイガヤLab」の取り組み

～ PBL × リカレント ～

- a. 学生と若手社員との交流の場「jobで社会を良くする」
 - 前後期各10週ずつ設定
 - 4つの選択肢から同じテーマを選択した者4、5人でグループを結成
 - 対面ブレインストーミング
 - 試験も単位認定もない自主勉強会、サークルのような形

- b. 双方の自己効力感が高まる雑談の場を作る試み
 - 同じテーマを異なる視点で相互触発
 - 利害関係のない斜めの関係

- c. 検証
 - 就活や自己啓発を目的とした学生サイドの視点
 - 採用やリカレントを目的とした企業サイドの視点
 - 教育効果の視点
 - 視野が広がり
 - jobと社会の関わりに新たな気づきを得られ
 - 自己効力感も高まる

- d. 参加者間でのブレインストーミング
 - 学年、学部の異なる学生との間で
 - 業種業態の異なる企業人との間で
 - 学生と企業人との間で

- e. これまで取り組んできたPBL型キャリア講座、授業の枠
 - 課題解決
 - チームワーク

学生と若手社員との交流の場
jobで社会を良くする

汎用的能力の醸成を目指して



双方の自己効力感が高まる
雑談の場を作る試み

【CONCEPT】

- 教育(手法)×ビジネス(素材)で社会課題解決
 - 学修×社会(学生)貢献
 - 仕事×社会(ビジネスマン)貢献
 - 産学連携教育の模索
 - ✓ インターンシップ4類型
 - ✓ 横並びweb相互理解
- 参加者全員の自己啓発を目指す
 - 学生はビジネスのリアルに触れ視野拡大
 - 参加企業は認知度upの手掛り
 - 若手社員啓発、リテンション
 - ✓ 対 人(後輩) コミュニケーション
 - ✓ 対 社会(仕事) 位置付け

a) jobを考える、jobで考える

- 仕事×社会課題
- ビジネスで社会貢献 SDGs/ESG

b) 欲しい人に深く知ってもらう

- 認知度up、ブランディング
- 商品、会社/サークル、自身

c) 仕事に求めたい満足と手応え

- 働き方×満足度
- 多様な視点(雇用/就労)で検討

d) 納得できる就活満足できる採用

- 評価の実態、求められる人材像
- 相互理解、評価でミスマッチ防止

【PROGRAM】



- a. 前週の振り返りからフィードバック
- b. マンダラートでの個人ワーク & 参加者の自己紹介
- c. テーマ選択、ディスカッション
 - そのテーマを選んだ理由を共有
 - 課題と関連材料の共有
 - アイデア出し
- d. 選択した学生と企業人でワイガヤ
 - 初めて参加する方は、まず自己紹介（学チカ/Jobチカ）
 - 所属しているゼミ/部署などの自慢/不満（課題、可能性）
 - グループ毎に発表、共有
- e. 帰る前に、リフレクションシートに記入、提出
 - 選んだテーマ
 - 議論した具体的な内容（まとまった項目/積み残した課題）
 - 自身の取り組み（事実/感想）

【開始】 5/11 【期間】 10w 【日時】 木5限 【場所】 教室、Chatwork

RULE

互いの発言にリスペクトを心掛ける

- **前に転がすディスカッション**
 - 正解探しより材料探しに注力し、可能性、選択肢拡大
 - 「Yes and 追加No but 代替案」で前向きディスカッション
 - ロジカルに収束、ラテラルに拡散
 - 異見は発見、オープンマインドで受発信、可視化、共有
 - 事実と解釈、混ぜるなキケン! 事実に基づいて大胆に推察

- **当事者意識を持って失敗を恐れずチャレンジ**
 - 自分ならどうする、どうしたいの自分事
 - 同調する、面白がる、欲張る
 - クローズドQuestion、オープンQuestion

- **果敢にブレインストーミング**
 - 価値判断は後回し
 - ダメ出しより材料だし
 - 異見は発見のチャンス
 - 質より量の1ワード発信
 - 正解よりも検討材料
 - 相乗り、思いつき、何でもあり

自己紹介card

【氏名 (かな)】

【学部・ゼミ/会社・部署】

【学チカ/jobチカ】

【参加動機】

月 日 (木) 所属		氏名:	○ ×
オープン マインド	異なる視点に興味を持って参加できましたか		
当事者意識	ムダを恐れずを自分ならどうするか試行錯誤できましたか		
視野拡大	異なる発言や考え方から新たな視点を発見できましたか		
可能性追求	前例や常識にとらわれず受け止められましたか		
ポジティブ	前向きで具体的な発言ができましたか		
好奇心	意識して興味を持てる点を探し、引き出す質問ができましたか		
アクティブ リスニング	賛否は別にして、理解するために前向きに聴く工夫をしましたか		
新情報	言語、非言語に関わらず新たな事実を発見できましたか		
新視点	同じ事実からでも、これまでとは異なる新たな解釈を発見できましたか		
新知人	名刺や情報交換で新たな知人が増えましたか		
取り組めたこと プラス Point			
取り組めばよかったこと マイナス Point			

検証

学生の参加状況

- 97名 (前年度アンケート)
- 5名 全部参加 (2022.4アンケート)
- 32名 一部参加 (2022.4アンケート)
- 2名 各回の参加状況 (3回目まで)

企業からの参加状況

- 20名 (第1回目)
- 17名 (第2回目)
- 14名 (第3回目)

- 単位がとれない
- 時間の拘束
- 雑談の効用に確信が持てない
- 社会人との直接対話にためらい

- 学生理解
- 異業種交流 (学生、他社)
 - 情報交換
 - 視点交換
- 採用の思惑

第1回リフレクション

- 企業人モデルのイメージアップ
 - 企業間を越えて
 - 企業イメージ/社会イメージ

- 視点転換で新たな気づきを得られそう
 - ネガティブ/ポジティブ

- 学生理解
 - 言語化

- 視野拡大/新たな気づき
 - 自分だけじゃない
 - 自社の良さ再発見
 - 自社の常識/非常識
 - 他社採用視点

第2回リフレクション

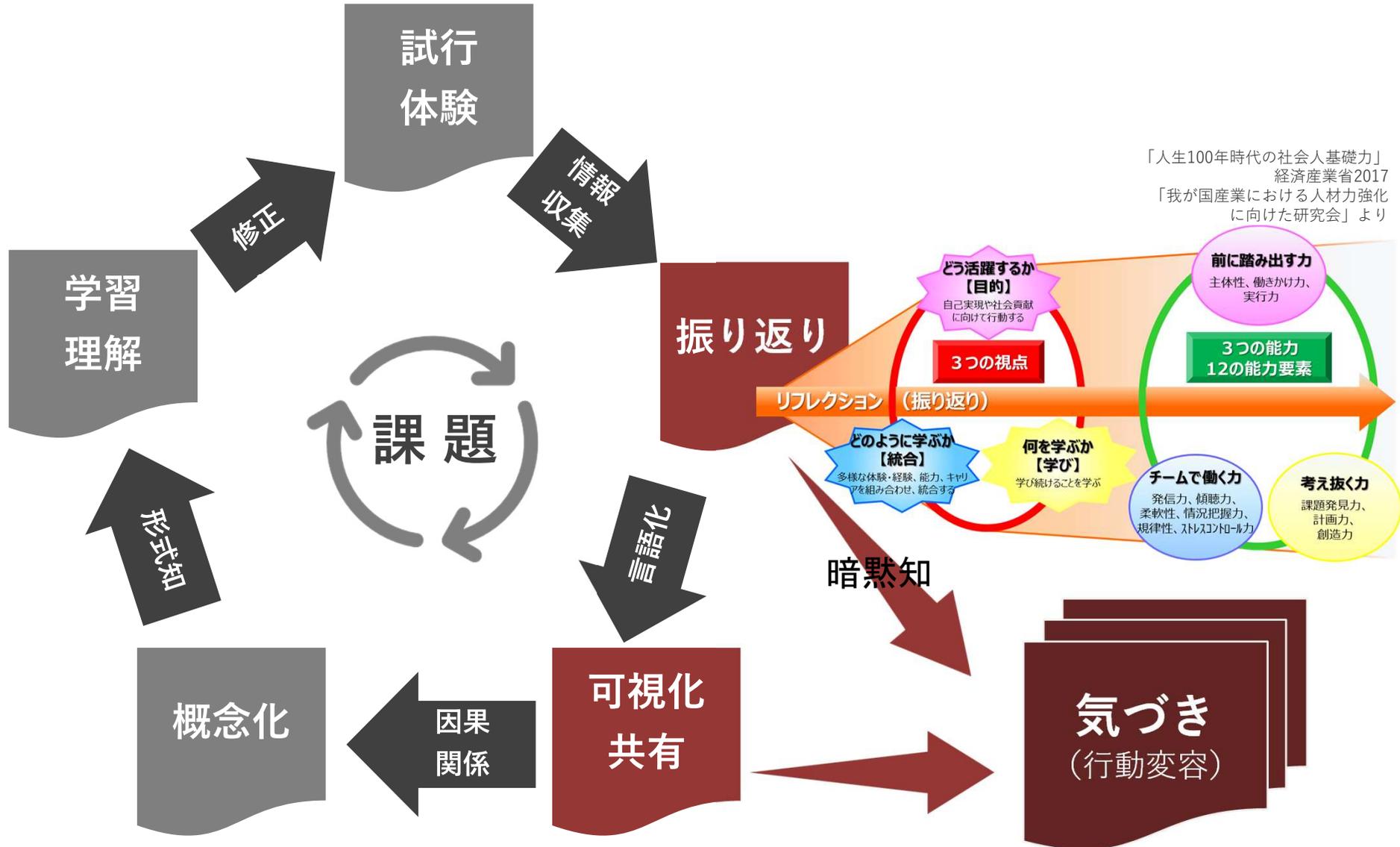
- 視点転換で新たな気づきを得られそう
 - 問題/チャンス
 - 当事者意識

- 視野拡大/新たな気づき
 - 法人の体験/個人の体験
 - とりたい人物像の明確化
 - 残業の捉え方の多様性
 - 自社再発見

第3回リフレクション

- 学生理解
 - ミスマッチ
 - 入社前後の意識変化
 - 働き方、やりがいの多様性

- 視野拡大/新たな気づき
 - 自社業務の認識不足
 - 社会との関連
 - 現場と事務双方の視点
 - 制度と実態の乖離
 - 同じテーマ/異なる着地
 - 当事者意識



参加者間での ブレインストーミング

- ネガティブな部分をどうポジティブに発想転換できるかが大事
- 自分の会社の評価制度の良い面に改めて気づかされた
- 人それぞれ環境、意見が異なり、自社の当たり前が当たり前でないことも多くあることを知った
- 大変なのは自分たちだけじゃないのが良く分かった
- 他社の採用担当の見ているところを観れて興味深かった
- 学生さんの困り事を一緒に言語化できた
- キラキラした大人を見せる場について、企業間を越えて実施できたら
- 企業イメージと学生の持っているであろう社会へのイメージがもっと具体的なところで結びついてくると面白くなっていくのではないか

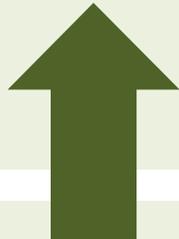
- 問題と認識すれば問題だし、別の視点からだとはチャンスだったりしてすごく面白い
- 企業が掲げるラベルのようなブランディングではなく、個々人の体験と法人の体験を共有していきながら共創できるとステキだ
- 他の会社の意見を聞いて「とりたい人物像」がどうなのか、定まっているのかは非常に重要なポイントだと改めて気づかされた
- 万人受けする採用より良いダメがはっきりすることによりミスマッチを防ぐ⇨逆の発想です!
- 「残業」について減らすものだと思っていたが、会社、業種によっては「残って稼ぎたい」という意識があり、より根が深い問題
- 今更ながら、自分の会社についてもまだまだ知らないことがあるので、これからより知っていく機会を得たい
- 具体的にリアルな話なので自身におきかえて考えるときもリアルに考えられるのが良い

- マンダラートで同じテーマから思考を広げているのに全く異なる着地をしていく事が非常に勉強だった
- 自分の仕事の面で詳しくあったらもっと貢献できたのではないか
- 普段接することのない業界の方と接する事で、自分の仕事が社会に影響しているのかを改めて認識することができた
- 自分の生活に何が生かせるだろうか？
- ミスマッチを防ぐことには、時間的にも、採用する側とされる側の関係性的にも難しい
- 新卒採用は特に入ってから考える、感じるという点が強いことを改めて知った
- 業界に興味を持って、会社によって働き方や内容、やりがいまでマチマチ
- 現場と事務の人、両方から聞いた
- 会社として環境を整えてもその制度や待遇を使ってもらえない場合にどうしたら良いか？

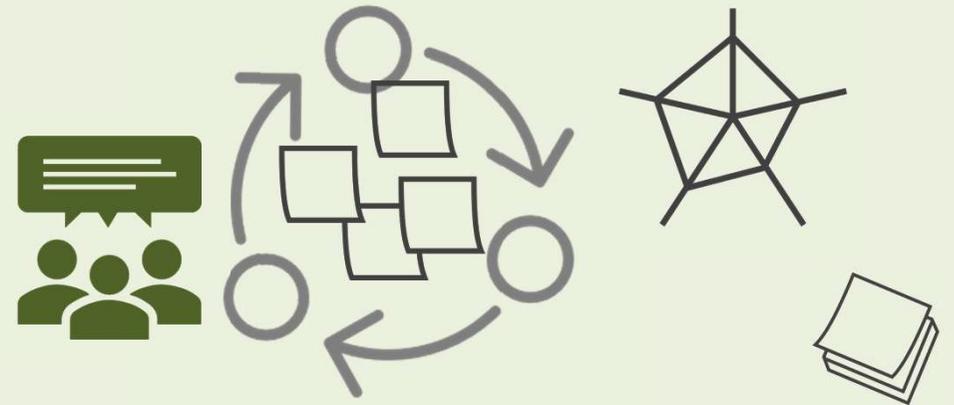
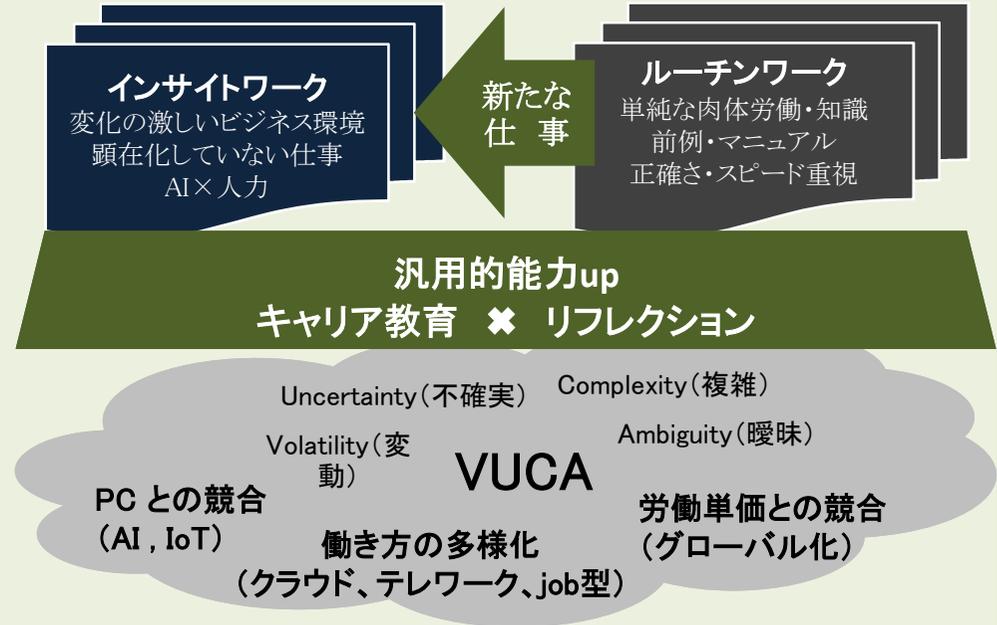
汎用的能力の醸成を目指して
取り組んできたPBL型キャリア講座

仕事環境が変わった、学修方法も変わらなくては

- 情報を活用した問題分析
- 建設的コミュニケーション
- 課題解決のためのチームワーク



- アクティブラーニング
- リフレクション
- フィードバック

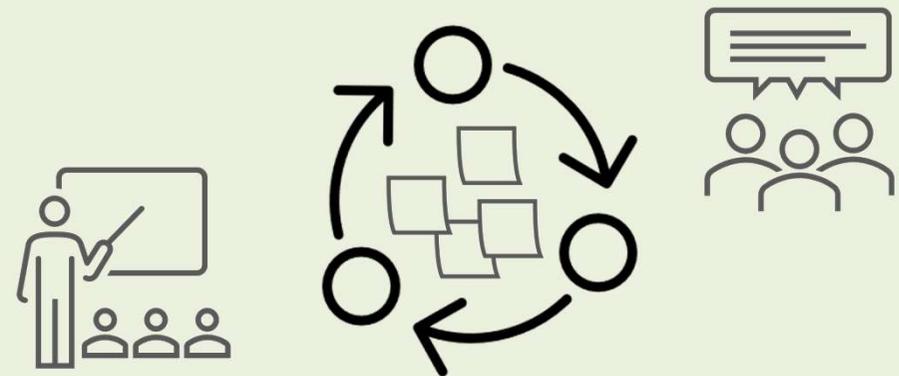
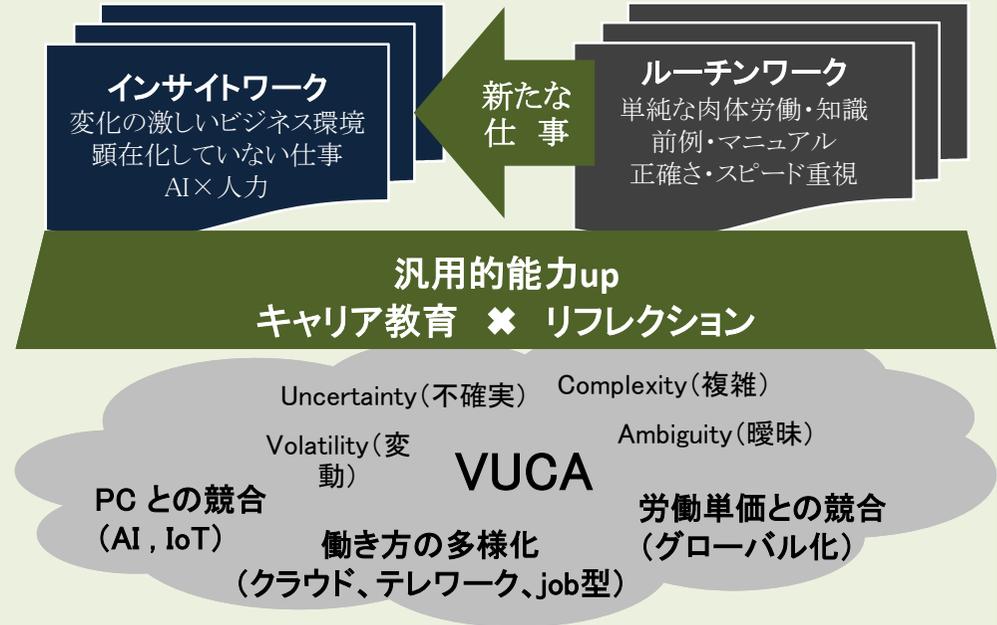


仕事環境が変わった、学修方法も変わらなくては

- 情報を活用した問題分析
- 建設的コミュニケーション
- 課題解決のためのチームワーク



- アクティブラーニング
- リフレクション
- フィードバック



リフレクション分析 ⇒ 気づきの指標化

取り組み：状況に合わせて試行錯誤する体験からの学修



Reflection

プロセス

Feedback

自分

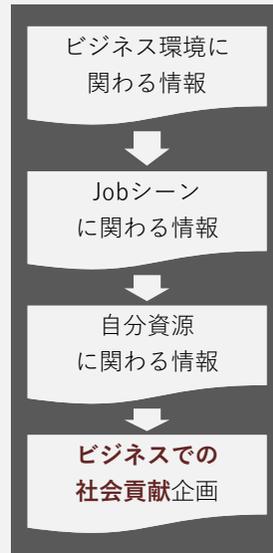
自チーム

他チーム

教員

キャリアデザイン

- 受講者: 278人/2クラス
- 期間: 前期15週
- レクチャー型講座
 - 反転授業/ブレスト
 - 提示教材解説/ミニワーク
 - リフレクション
- 目標: 視野拡大/選択肢増
 - 情報収集
 - 自身×社会での貢献モデル作成
 - シミュレーション



キャリア基礎開発Ⅰ・Ⅱ

- 受講者: 165人/2クラス
- 期間: 通期30週
- アクティブラーニング型講座
 - 6企業とのPBL型講座
 - テーマ分析/課題・ゴール設定
 - 解決案策定
- 目標: ジェネリックスキル修得
 - 情報活用スキル
 - ・ 情報収集
 - ・ 情報分析、編集、企画立案
 - ・ 情報発信
 - メンバーシップスキル
 - ビジネス課題解決型



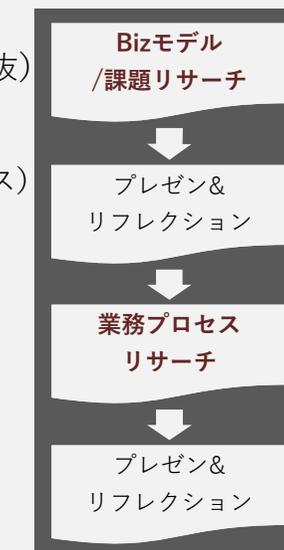
インターンシップⅠ・Ⅱ

- 受講者: 145人/3クラス
- 期間: 通期30週
- アクティブラーニング型講座
 - 事前準備/事後振り返り
 - 公開報告会
- 目標: ジェネリックスキル修得
 - 情報活用スキル
 - ・ 情報収集
 - ・ 情報分析、編集、企画立案
 - ・ 情報発信
 - 意識転換 (現場見学→取材、試行)

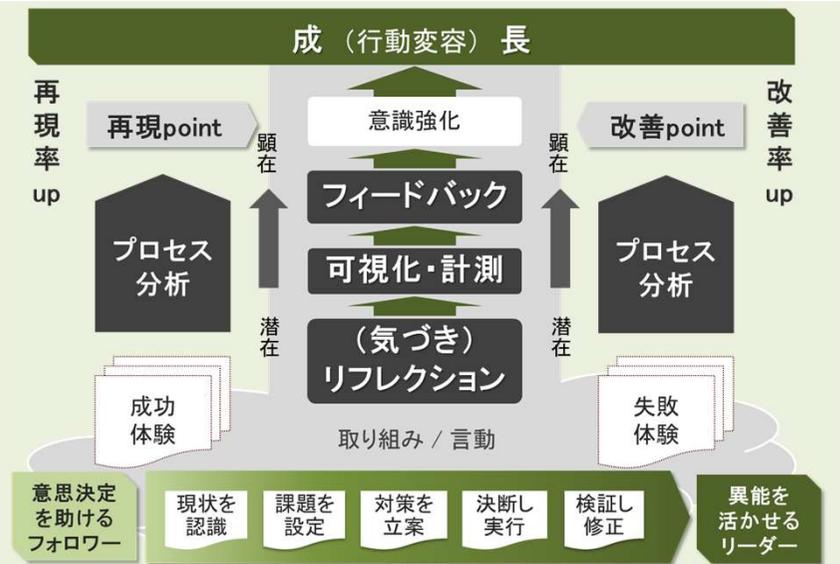


キャリアディベロップメント

- 受講者: 69人 (希望者162人から選抜)
- 期間: 後期15週
- アクティブラーニング型講座
 - Biz情報分析2ターム (課題/プロセス)
 - テーマ分析/課題・ゴール設定
 - 解決案策定
 - 業務分析
- 目標: ジェネリックスキル修得
 - 情報活用スキル
 - ・ 情報収集
 - ・ 情報分析、編集、企画立案
 - ・ 情報発信
 - メンバーシップスキル
 - ビジネス課題解決型

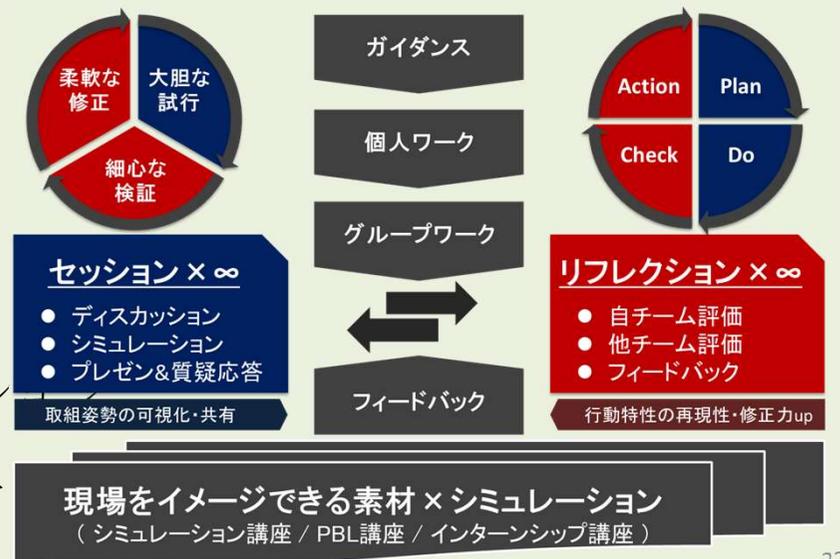


偶然得た成功は再現性に乏しい
 なし崩しの失敗は改善されにくい
 考え得る因果関係を洗い出し
 プロセスを意識しながら繰り返す
 成長を加速させるリフレクション活用法



授業進行のフローで補強

- 目的や概要を共有するためのガイダンス
- フリーライダーを防ぐ個人ワーク
- 材料を共有し視点を増やすグループワーク
- 対課題、対チーム貢献を振り返るリフレクション
- 視野を広げ、選択肢を増やすフィードバック





データ×ワーク

- シミュレーション教材7本開発
(文部科学大臣賞他全4賞受賞)
- AIリフレクション分析ツール開発
(文科省Scheme-Dプロジェクト選出)
- アクティブラーニング教材開発、講師育成

経済×教育

山一証券、教育総研など金融・教育の両業界を経て起業、その後、京都大学高等教育研究開発推進センターMOST第7期フェロー等を経て、敬愛大学教授就任、リフレクション分析Lab主催

- リフレクション分析30,000件
- リフレクション分析活用研究会主催282名/83団体
- これまでの講座受講者1,1000名
- リサーチした教育委員会56



彌島康朗 敬愛大学

ご意見、ご質問お待ちしております

y-yajima@u-keiai.ac.jp