

国立 お茶の水女子大学

プログラムの名称

「出る杭」を育てる
——企業で女性が輝くための学生支援

プログラム担当者

理事（教育担当） 三浦 徹

キーワード

1. 女性の参画加速 2. OG就活ネットワーク 3. 就職アドバイザー
4. キャリアパス 5. 就活パスポート

1. 大学の概要

1874(明治7)年の設立布達を経て、翌年、本学の前身・東京女子師範学校が日本最初の女子のための高等教育機関として開校した。1890(明治23)年に女子高等師範学校となってからは、当時の女子の最高学府として、全国の覇気に富む女性たちの憧れの的となった。

創立当時は、現在のJR御茶ノ水駅の北側に位置していたが、1923(大正12)年、関東大震災により、建物の大部分が焼失したため、1932(昭和7)年、現在の文京区大塚に移転し、1949(昭和24)年、新制大学として出発する際には、創立時より親しまれていた通称を生かし「お茶の水女子大学」という大学名で新しい歴史の第一歩を踏み出した。1950(昭和25)年には、文教育学部・理学部・家政学部(現・生活科学部)の3学部が揃い、1966(昭和41)年には大学院修士課程が完成、1976(昭和51)年には大学院博士課程が設置された。2005(平成17)年には、学生支援センターを設置し、修学、就職、留学、生活に関する各種相談と学内既設相談機関との連携を強化した。

本学の学部教育の特色は、少人数制の高度な専門教育である。更にグローバル化する現代社会の要請に応じて、領域横断的な21世紀型リベラルアーツ、情報教育、国際人を育てる外国語教育、また社会と大学を密接に結びつけるためにインターンシップ制度を充実させ、キャリア支援を行っている。

男女共同参画社会の実現と、世界の女性の地位向上に貢献できる女性を育てるため、すべての女性が個人の尊厳と権利を保護され、自由に学んでいける環境が整えられている。

現在、文教育学部、理学部、生活科学部の3学部、及び大学院人間文化創成科学研究科に約3,300名の学生が学んでいる。

2. 本プログラムの概要

指導的地位に女性が占める割合を「2020(平成32)年までに30%」にする、という目標に向けて、2008(平成20)年4月、内閣府は「女性の参画加速プログラム」を決定した。本プログラムは女性の指導的地位への進出を阻む壁を突破するための学生支援を学外との連携によって実行する。

本プログラムは、大学入学後の早い時期から女性のライフスタイルを意識させることにより、企業への就職、更に管理職への昇進を目指す学生への早期支援を行う。①OG就活(就職活動)ネットワークと②就職アドバイザーによる企業と学生のマッチングを行い、女性のキャリアパスのモデルを築く。③働く力の証明となる「就活パスポート」を大学が発行し、④企業とタイアップしてキャリア・セミナーを開講して働き続ける力、更に管理職に必要な意識と実行力を養成する。これらにより、将来、指導的な地位で活躍する活力ある女性(出る杭)を社会に送り出す。

3. 本プログラムの趣旨・目的

(1) 本取組を実施するに至った動機と背景

2008(平成20)年4月内閣府男女共同参画推進本部では「女性の参画加速プログラム—多様性に富んだ活力ある社会に向けて」(図1)を決定し、女性の意思決定過程への参画が国際的に見ても低水準であり、参加加速の重点取組が新たな成長を生み出す力となると提言する。すでに2005(平成17)年12月の閣議決定「男女共同参画基本計画(第二次)」は、「2020(平成32)年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%」という目標を設定しているが、各分野の指導的地位にいる女性の割合は依然として低い水準にあり、とりわけ、民間企業の課長相当職は3.6%、国家公務員の管理職(本省課長室長相当職以上)は1.7%となっている。女性の継続的な就業を望む声が

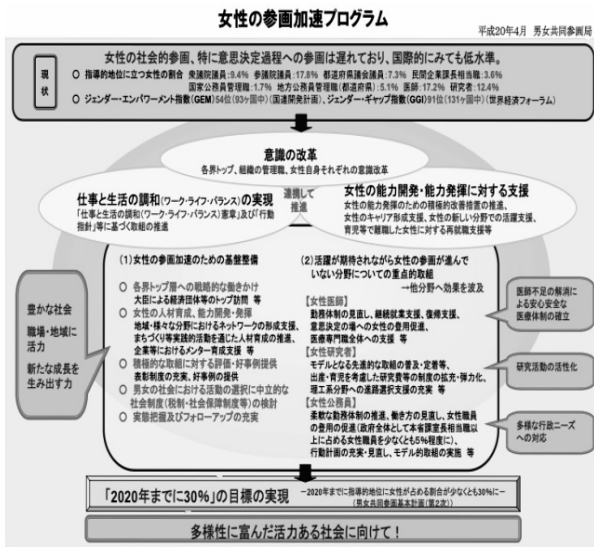


図1 女性の参画加速プログラム（内閣府）

男女ともに高まっているにも関わらず（内閣府世論調査）、その社会参画とりわけ指導的地位への進出を阻む様々な壁がある。本プログラムは、その壁を突破するための学生支援を、学外との連携と協働によって行う。

最初の壁は、学部3年秋から4年前期に及ぶ長く重い「就活（就職活動）」である。この間学生たちの学業・学生生活は中断され、大学教育の空洞化が生じる。特に、女子の大学生は、「超水河期」は過ぎ去ったとは言え依然として男子学生に比べて採用の質の不利は否めず、長くハードな就活を余儀なくされている。本学学生や卒業生の調査でも、各種の学生支援活動のなかで「就職支援」への要望が第一位を占め（在学生47%が強化を要望）、学生の悲鳴が聞こえる。

このため、学生の間には、キャリア志向とこれを忌避する弱キャリアの二極化が生じ、キャリア志向もまた進学組と就職組に分断される。就職者のなかでは、就職先とのミスマッチ、志望する企業や業種に就業できなかったことで、早期離職が増加しており、このことは、学生にとっても企業にとっても、大きな損失となっている。このように、現在の就活は、学生・大学・企業にとってコストやロスが大きく、学生と企業のニーズに対応した新たな求職のあり方や、学力だけではなく女性が働き続ける力や企業社会で生き残っていく底力を、在学中から育成することが求められている。

(2) 本プログラムの目的と意義

本学の新生全員に対する意識調査（2005（平成17）年度より毎年実施）では、30歳代の自分の将来像に関

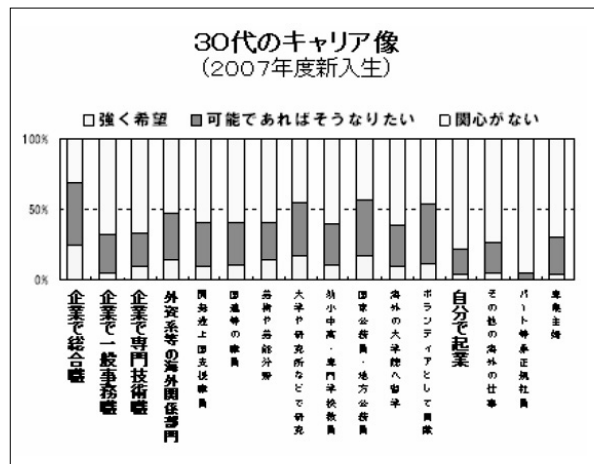


図2 30代のキャリア像

する質問を設け、その分析によれば、本学の伝統的な「教職・公務員志向」に加えて「企業・国際志向」が強まる一方、キャリア形成を求めずに30代の自分の姿に専業主婦、あるいはアルバイト・パート就労雇用などを描いている「弱キャリア」の学生が約2割存在する（図2）。

他方、2007（平成19）年度から学長の提案により1年生を主対象とする「お茶の水女子大学論」を開講している。これは、社会の各分野で活躍する卒業生をゲスト講師として迎え、自分の将来像を描きながら大学でなにを学ぶかを考える科目であるが、新入生は「仕事をしたいが結婚も子育てもしたい」という希望を持ち、2004～2007（平成16～19）年度の卒業生調査でも「理想の生き方」として「結婚し子どもを持つが仕事を続ける」を挙げる者が87%に達している（図3）。

本学では女性のライフスタイルやライフサイクルを踏まえた長期的なキャリア・デザインの充実を望む学生（図4）に応えるためキャリア教育を強化し、2007（平成19）年度に採択された現代GP（キャリア教育）

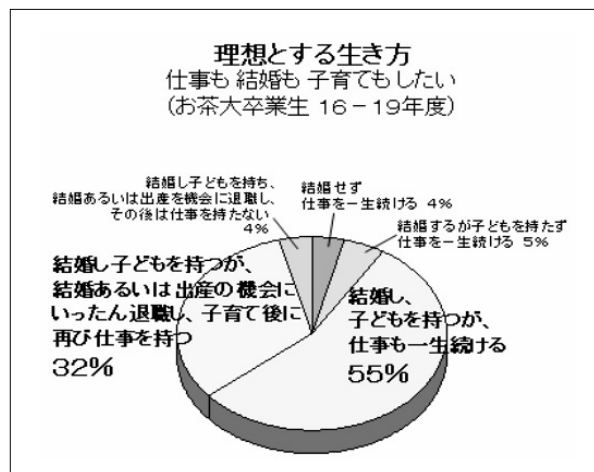


図3 理想とする生き方（卒業生）

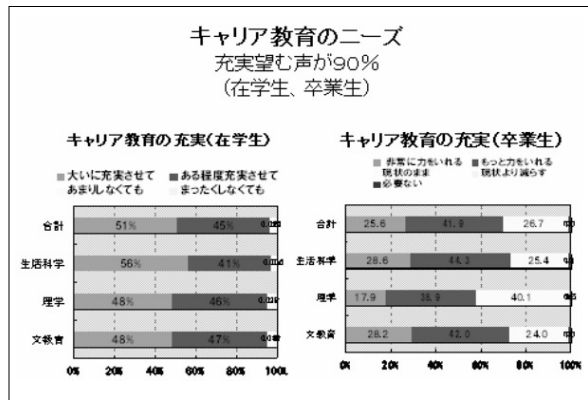


図4 キャリア教育のニーズ

「科学的思考力と表現力で築く「私の履歴書」」プログラムでは、4年間にわたって自分の履歴を保存できる「キャリアレポート放送局」を設け、分野ごとの「キャリア・プランニング」の下に表現・実践のスキルを磨く教育プログラムを開始した。

本学の学生の就職率は99%を越えているが、(図5及び図6)、長く重いトンネルのような就活は、学生の学習意欲や将来への希望や力をそぎ、ミスマッチも少なくない。

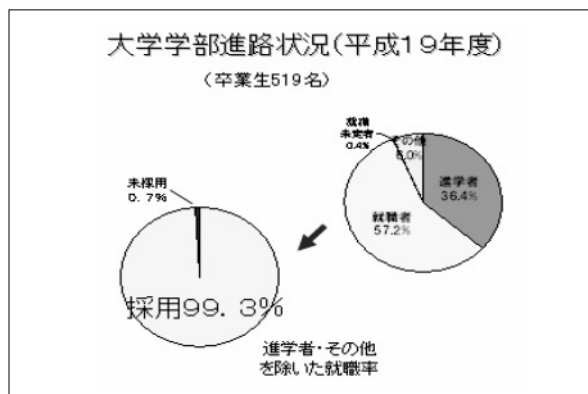


図5 大学学部卒業生進路状況

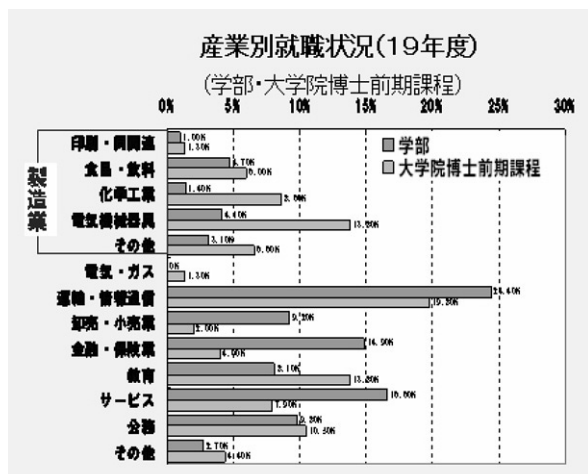


図6 産業別就職状況

本プログラムは、社会への出口に当たる「就活」を企業と大学の出会いの場として位置付け、双方にとってベスト・マッチを支援するシステムを構築することを目的とする。キャリア教育と就活を接合し、専門的学力と社会的能力を持った学生の就活を直接に支援するとともに、企業で働きつづける力を持ったリーダーになり得る女性(「出る杭」)を社会に送り出すことで、少子化時代の男女共同参画に寄与する。

4. 本プログラムの独自性(工夫されている内容)

本プログラムは、企業や官公庁での女性参画をターゲットとし、キャリア教育と就活の接合を果たすため、①OG就活ネットワークと②就職アドバイザーによる企業と学生のベスト・マッチング、③働く力の証明となる「就活パスポート」を大学が発行し、また④企業とタイアップしてキャリア・セミナーを開講し、女性が企業・官公庁で働き・生き残り・リーダーとなるための力を育成する(図7)。

(1) OG就活ネットワーク

本学の「企業研究会」では、同時に当該企業で働く卒業生(OG)との懇談会を設け、学生とOGとの接触による、求人側・求職側のマッチングを図っている。学生の側には、当該企業への就職に限定せず「働く」ということの意味のためにもOGとの接触を求める声は強い。

本プログラムでは、企業・官公庁等へ就職している「OG追跡データベース」を作成し、そのうち定期的な求人と就職がある約300機関(企業・官公庁・学校)について、300名程度のOGを業種別の就活メンターとして依頼する。就活メンターには、アンケート形式に

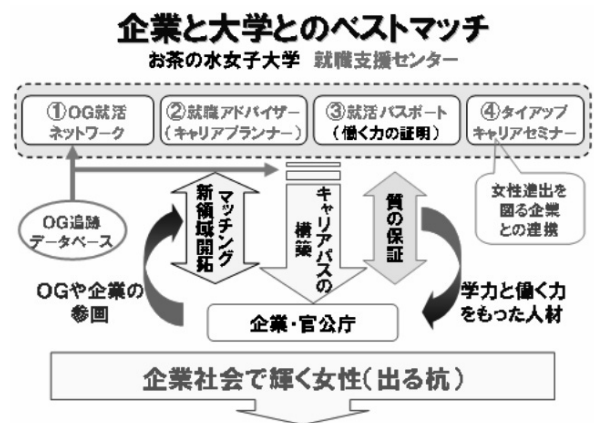


図7 本プログラムの概要

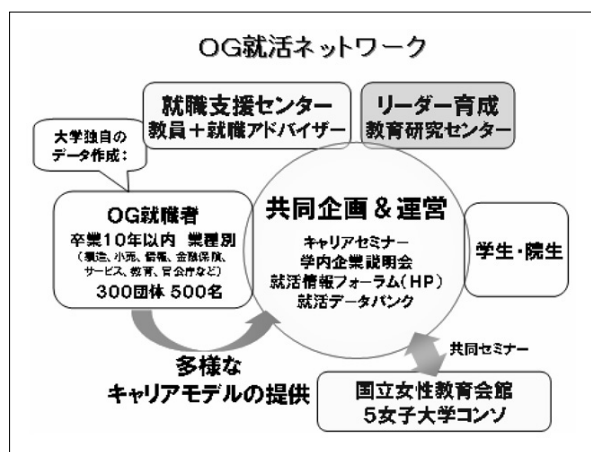


図8 OG就活ネットワーク

よる勤務先や業界情報の提供や企業研究会への来訪を求める。企業からの求人情報と卒業生の就職データとを合わせて「就活データバンク」を作成して、就活する学生に情報を提供し、またウェブサイトでの「就活フォーラム」で、OGからの情報交換や助言を行う(図8)。OG追跡データベースは、本学の全学同窓会(桜蔭会)や学科別の同窓会組織の協力を得て、アンケート調査により作成する(過去30年の卒業生の現職者を対象とする予定)。その分析・調査により、広く社会に対して、女性のキャリア・モデルを提供することができる。

(2) 就職アドバイザー(キャリア・プランナー)

従来、就活時期にキャリア・アドバイザーを委嘱し学生の就活相談に当たってきたが(週1日)、新たに常駐の任期制講師として就職アドバイザー(キャリア・プランナー)を置く。学生の就職相談のみならず、女性の就職やキャリアに関する情報収集と分析を行い、特に、女性の起業や国際志向、留学生の就職などの近年のニーズを踏まえ、新たな就職の分野を開拓する。

(3) 「就活パスポート」

求人側(企業・官公庁)は、基礎的・専門的学力とともに、実践力やコミュニケーション能力を求めている。その力を測る指標として、学生の学内・学外での自主活動、体験学習、社会活動を大学が認定・証明する「就活パスポート」を発行する(図9)。

学生が自分で登録できる課外活動(自主活動・社会活動)のデータベース・システムを構築し、一定の方式によりポイントを付加したうえで証明書(パスポート)を発行する。大学はこれによって学生の実践力や

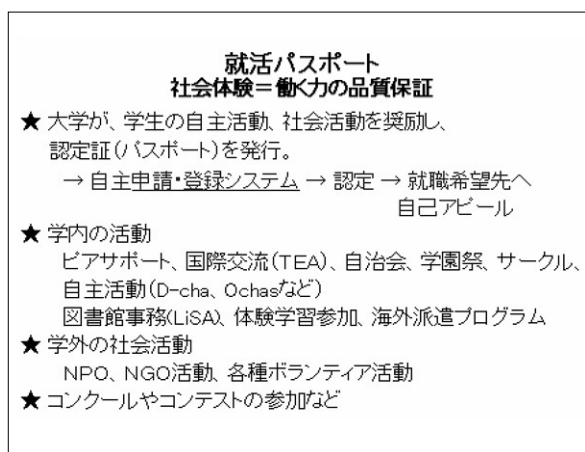


図9 就活パスポート

コミュニケーション能力の質を保証し、学生は就活の際に提示することができる。また、大学が学生の自主活動や社会活動を認定することによって、その活動を奨励する学生支援の効果を持つ。

(4) タイアップ・キャリア・セミナー

学生の働く意欲や力を高めるためのキャリア・セミナーを、企業(女性の参画を推進している企業、ベネッセ、資生堂、トッパン、リコーなど)に呼びかけ、タイアップによって行う。夏期休業期間を利用し、2・3年生を対象に4日間の合宿形式で行う(国立女性教育会館を利用し連携を図る)。内容は、自己の適性を見極めそれを高める心理的トレーニング(EQやアサーションなど)や女性のライフサイクルを考慮したキャリア講座などとし、企業からの講師派遣により具体的な課題をふまえた内容とする。セミナーの受講者には受講証明を発行し、就活パスポートの対象とする。本学学生を対象とするが、3年目以降は、5女子大学コンソーシアム加盟校(東京女子大学、津田塾大学、日本女子大学、奈良女子大学)にも呼びかける。

5. 本プログラムの有効性(効果)

現在の教育カリキュラムと学生支援活動との相乗効果により、社会及び学生のニーズに応えた効果が期待できる(図10)。

(1) 教育カリキュラムとの相乗効果

2008(平成20)年度より教養教育カリキュラムの改革を実施し、グローバル化社会に必要なとされるコミュニケーション力と実践力を養う「文理融合リベラルアーツ」を導入している。これは、文理双方にまたがるテ

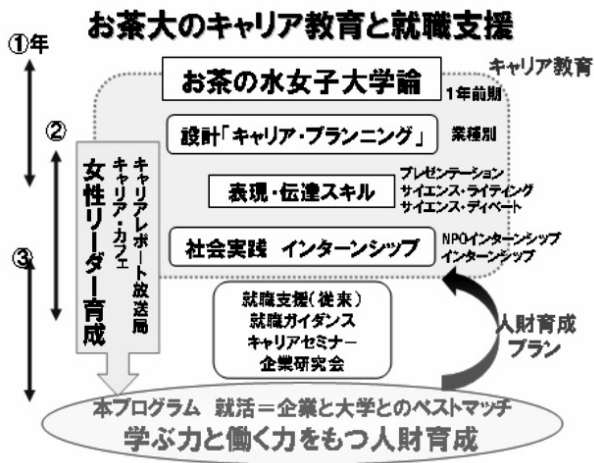


図10 キャリア教育と就職支援の概念

ーマに沿った科目群の履修により、専門教育の基礎であり、生涯にわたって自在に（リベラル）使える技（アーツ）の習得を目指す。同時に、現代GPプログラム（2007～2009（平成19～21）年度）をはじめとするキャリア教育科目を強化し、1年次から将来のキャリア・デザインを考えながら教養・専門を学ぶことにより、目的意識を持った計画的な学習を進めるとともに、型にはまらない多様なパスを切りひらく。本プログラムは、リベラルアーツ・専門・キャリアという3本の教育の柱のうえに立脚し、社会への出口（パス）を創り出すもので、上記の教育プログラムを開始した2007～2008（平成19～20）年度新入生の就活時期（2009～2010（平成21～22）年度）を基準に準備・設計を行っている。

(2) 学生支援との相乗効果

本学の学生支援は、学習支援、生活支援、就職支援を3つの柱とし、就職支援では、各種のガイダンスと相談を中心としてきた。学生が今求めていることは、就活での具体的な支援であり、本プログラムのOG就活ネットワークや就活パスポートは就活の具体的なツールとなり、また、タイアップ・キャリア・セミナーは、就活や就業後までの働く活力を育成するものとなる。

(3) ニーズと期待される効果

女性の社会参画は、少子化とグローバル化時代の日本社会の重要課題であり、指導的地位への参画は持続的な成長の呼び水となる。お茶の水女子大学は、長年にわたって指導的な女性を輩出してきたが、研究・教育職や公務員の分野で顕著な実績を上げてきたとは言

え、一般企業への進出が課題として残されていた。しかし近年は國井秀子（リコーソフトウェア株式会社社長）、唐澤理恵（前ノエビア取締役、現パーソナルデザイン社長）、藪ゆき子（パナソニックくらし研究所長）のように開放的な環境にある企業では本学卒業生の活躍や登用が見られる。現在の学生の将来への志望調査では、一般企業総合職、とりわけ海外関係部門への期待は強い。（図2）また、企業にとっても、消費者・生活者としての女性の視点は重要であり、国際化するビジネスにおいても女性の活躍が期待されている。本プログラムは、このような社会と学生の双方のニーズに応えるものである。

4年間にわたる4つの取組によって、実証的なデータに基づき、具体的な女性のキャリアパスを切りひらき、そのモデルを提示する。これによって、学生の学習意欲と働く意欲を高め、学力と働く力の双方を兼ね備えた企業社会でのリーダーとなるべき女性（「出る杭」）を社会に送り出し、男女共同参画に寄与する。

6. 本プログラムの改善・評価

評価委員会（外部委員を含む）を設ける。実施者は、各年度終了時に報告書を提出し、評価委員会は、ヒアリングを加え、中間評価（3年次初頭）及び最終評価（終了後）を行い、必要に応じて、助言・勧告を行う。効果は、①学生・卒業生（就職者）②企業・官公庁（就職先）の二つの側から測定し、①については、進路（就職先）やキャリア形成度の測定や就活のあり方の変化など、②については、就職希望者や就職者の評価を行い、就活、就職先、就職後の就労状況を含めたキャリア・パスと就職支援に関わるモデルをもって、総合的な評価を行う。

7. 本プログラムの実現可能性・将来性

(1) 取組の年次進行

2008（平成20）年度

- ・OGキャリア・データベースの作成とOG就活ネットワークの組織
- ・就活パスポート・システムの設計
- ・タイアップ・キャリア・セミナーの立案・準備
- ・就活フォーラム（ウェブサイト）の開設

2009（平成21）年度

- ・OG就活ネットワークによる就活バックアップ（企業研究会開催など）

- ・就活パスポートの入力と発行（2007（平成19）年度入学生の就活に利用）
- ・タイアップ・キャリア・セミナーの開催（夏）
- ・就職アドバイザーによる就活バックアップ

2010（平成22）年度

- ・2009（平成21）年度までの成果に基づく中間評価を行う（6月）。
- ・評価に基づき、4つの取組の改善を行い、これを実施する（2008（平成20）年度入学生が就活支援の対象）。
- ・就職アドバイザーによる新たなパスのモデル提示を行う。

2011（平成23）年度

- ・2009（平成21）年度入学生を対象として就活支援を行う。
- ・入学から就活・就職・就労までのキャリア調査を行い、キャリアパスと就職活動支援についてのモデルの提示を行う。

2012（平成24）年度（取組終了後）

2011（平成23）年度までの成果報告に基づく評価

を行い、報告と評価を公表し、キャリア教育と学生支援活動の改善を行う。

（2）実施体制

新たに就職支援センターを設置し、ここをプログラムの企画・運営部門とする。センター長は教育機構長（副学長）、学生支援室長（評議員）、学生支援チームリーダーを副センター長とし、管理運営に当たる。常勤のスタッフとして、就職アドバイザー（キャリアプランナー、任期制講師）と就活OGネットワーク・サポーターをおき、学生支援室員（教員）、学生相談室員（心理カウンセラー）らのメンバーによって構成する。就職支援センターは、全学（学部、大学院）を対象とする支援組織で、これまでの就職関係のガイダンスや相談に加えて、本事業の4つの取組を実施し、学生の就職支援を組織的に行い、また教員に対する情報提供や啓発活動により、大学全体として、学生のキャリアパス形成を支援し、継続的にデータを蓄積し評価改善が行える体制を築く。

選 定 理 由

お茶の水女子大学における学生支援に関する取組は、女子大学としての歴史や伝統を生かしてきめ細やかに配慮された理念や目標に基づいて組織的に実施されており、その結果は、90%を超える就職率や、教員・公務員・研究者として優れた人材を社会に送り出している実績からも大きな成果を上げていると言えます。

今回申請のあった「『出る杭』を育てる」における就職活動ネットワークやキャリアパスモデルを構築するという取組は、社会からの要請にこたえたものであると同時に、キャリアを巡る学生の意識や実態の分析に基づいており、さらには教育や研究不在で不毛に長期化しがちな就活期間や就職後の早期離職への対処法にもつながっていく優れた取組であり、他の大学等の参考になるところも大きいものがあります。

特に、就活パスの発行は、就職に不安を抱きやすい学生が取り組みやすく利用しやすい提案になっており、大学が就職活動を後押しする具体的な形としてその効果が期待されるものであり、他の大学等の参考となる優れた取組であると言えます。