

キャリア形成について

1. キャリア形成とは

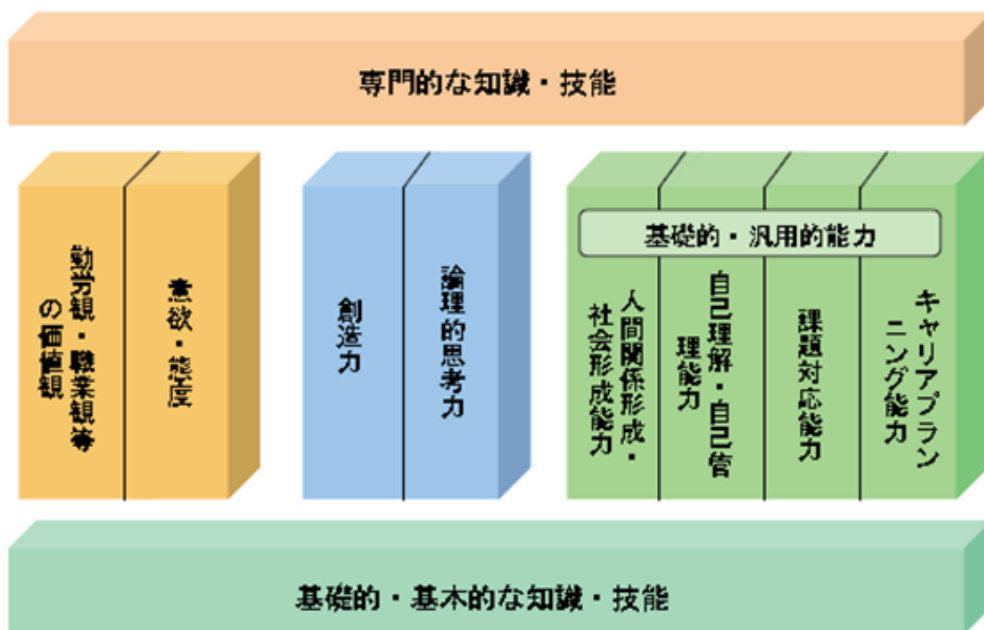
キャリア形成は、「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」を培うことをいいます。そして、それは、キャリアセンターや学科等の連携によって、授業及び授業以外のガイダンスやセミナー、講習等を通して図られます^{注1)}。

2. 社会的及び職業的自立を図るために必要な能力とは

社会的及び職業的自立を図るために必要な能力は図のように示され、位置づけられています^{注2)}。

本学では、この図を踏まえ、キャリアに関する中核的な科目（「キャリアデザイン」「インターンシップ」など）を総合基礎教育科目として位置づけています。

「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素



3. キャリア形成の具体的内容

具体的には、キャリア形成として、次のようなことに取り組み、身に付けることが望まれます^{注3)}。

- 勤労観・職業観
- 今後の将来の設計
- 社会や経済の仕組み、消費生活の安定・向上に関する知識の獲得・修得
- 労働者としての権利・義務等、労働法制上の知識の獲得・修得
- インターンシップについての理解・活用
- 資格取得・就職対策等

- g 企業関係者、OB、OG 等の講演等への参加
- h キャリアに関して身につけるべき知識や能力の到達度の評価
- i 女性の多様なキャリアを意識したもの等、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア形成

4. 本学のキャリア教育の目標とリエゾン型キャリア教育によるキャリア形成

本学は、「自らかかわる（主体性）、自ら考える・気づく（課題発見能力など）、自らアクションを起こす（実行力）」ことをキャリア教育の目標にしています。そして、そのために、演習・講義と実践的科目のつながり、企業などの学外の組織とのつながりによるリエゾン型キャリア教育を行っています。リエゾン型キャリア教育を活用してキャリア形成に取り組みます。詳しくは、本学ホームページ>就職・キャリア>キャリアデザインについての「リエゾン型キャリア教育」をご覧ください。

5. キャリア形成とリエゾンゼミ I

リエゾンゼミ I では、キャリア形成として、将来の職業生活や進路選択に対する動機づけ・方向づけに取り組みます。そのために、ガイダンス、講演や体験談、事例、学修ポートフォリオ等を通して学びます。

リエゾンゼミ I 以外にも、「キャリアデザイン I～III」「インターンシップ I・II」や社会・経済に関する科目及び労働関係の権利・義務等を含む科目の履修、キャリアセンターによるガイダンスやセミナー、講座等への参加、「リエゾンゼミ・ナビ『学びとの出会い』」（第 10 章 キャリア形成）や「学習のお役立ち情報」などを活用して、キャリアに関する知識や能力を身に付け、キャリア形成に取り組むことが望まれます。

6. キャリアに関する知識と能力の達成度の評価

キャリアに関する知識と能力の達成度の評価について、UNIVERSAL PASSPORT のマイステップ・学修ポートフォリオ「キャリア形成チェック」を活用して、卒業まで学期終了時に評価することが望まれます。「キャリア形成チェック」は上記の 2 と 3 を踏まえて作成されています。

7. 男女共同参画の視点を踏まえたキャリア形成

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことをいいます^{注 4}。

詳しくは、内閣府ホームページの「男女共同参画局」をご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/>

男女共同参画社会では、女性のライフイベントを踏まえたライフプランニング・多様なキャリア形成・地域づくりへの参画などについて、事例を交えて理解し、キャリア形成に取り組むことが望まれます。

詳しくは、文部科学省ホームページ「男女共同参画社会のために」をご覧ください。

http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/index.htm

8. 地方創生とキャリア形成

女性人口の予測減少率を基に、2040年までに東京一極集中と地方の人口減少・人口流出により地方の896の自治体が消滅する可能性があるという予測が発表されました（増田レポート）^{注5)}。国は、地方創生に力を入れて取り組み、大学においても地方への就職を促進することになりました。地方への就職や定住も考えながらキャリア形成に取り組むことが望まれます。

詳しくは、総務省・文部科学省「地方大学を活用した雇用創出・若者定着」をご覧ください。

http://www.soumu.go.jp/main_content/000329410.pdf

9. 企業の期待とキャリア形成

企業が人材育成の点で文系の大学・大学院に期待すること（3つまで選択で、684社に占める割合、2004年調査）として、高い順に、「知識や情報を集めて自らの考えを導く訓練をする」（64%）、「理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行う」（42%）、「専門分野の知識をしっかりと身に付けさせる」（31%）、「チームで特定の課題に取り組む経験をさせる」（28%）でした^{注6)}。

また、経済同友会による報告書（2015年）では、企業が求める人材像と必要な資質能力として「変化の激しい社会で、課題を見出し、チームで協力して解決する力」（課題設定力・解決力）「困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力（耐力・胆力）」が挙げられています。そして、企業が求める人材を育成するために、大学での学びとして、「アクティブ・ラーニングの導入によるコミュニケーション能力の向上」「さまざまな社会活動体験の増加：留学、インターンシップ、ボランティア」「学生の能動的な学びによる学修時間の拡充」が求められています^{注7)}。

つまり、実社会での体験による学修（インターンシップ、実学、実習、留学、ボランティア活動など）とチームによる問題解決型学習（PBL）が特に求められています。本学のリエゾン型キャリア教育により、これらに積極的に取り組み、その力を高めることが望まれます。

10. 社会に出てからの相談・支援について

社会に出たからも、本学のゼミ教員が相談に応じるほか、次のところで相談に応じ、支援しています。

- ・本学キャリアセンター リカレント室（卒業生対象）

<http://www.tfu.ac.jp/career/recurrent.html>

- ・地域若者サポートステーション（通称「サポステ」、対象年齢は15歳～39歳）

<http://saposute-net.mhlw.go.jp/>

- ・若年者就職支援センター（通称「ジョブカフェ」、対象年齢は若年層、上限は地域によって異なり、みやぎの場合は15歳～44歳）

<http://www.meti.go.jp/policy/jobcafe/index.html>

- ・ハローワーク（対象年齢問わず）

<https://www.hellowork.go.jp/>

【注】

- 1) 大学設置基準の第 42 条の 2
- 2) 文部科学省中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(平成 23 年 1 月 31 日)
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm
また、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の中の「基礎的・汎用的能力」と学士力、社会人基礎力、就職基礎能力、人間力、職業的（進路）発達（キャリア発達）にかかわる諸能力との関係は、国立教育政策研究所が整理している。
国立教育政策研究所 「基礎的・汎用的能力」を構成する 4 つの能力と今後の実践
http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/22career_shiryoku/pdf/3-02.pdf
- 3) 文部科学省 「大学における教育内容等の改革状況について（調査）」
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/005.htm
なお、社会人等に対するリカレント教育も大学のキャリア教育の中に位置づけられる。
- 4) 男女共同参画社会基本法第 2 条
- 5) 増田寛也編 『地方消滅 ―東京一極集中が招く人口急減―』中公新書、2014 年
- 6) 文部科学省 大学分科会（第 108 回）・大学教育部会（第 20 回）合同会議（2012 年 7 月 24 日） 配付資料 資料 3-2 関連データ(2/2) 「人材育成面での企業の期待と大学・大学院の取組について(1)」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/siryoku/attach/1323908.htm
- 7) 経済同友会 『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待 ～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～』（2015 年 4 月 2 日）
<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/150402a.html>