

* 大学教育と昨今の就職環境に、京都産業大学はキャリア形成支援教育・インターンシップ・PBL教育<産官学との連携>を“**大学教育システム**”の中にどう取り込み、どのような問題を発見し、どのように乗り越えようとしているのかを<事例>として……地方公共団体の地方創生インターンシップにご理解を！

インターンシップ教育から キャリア形成支援教育の展開 <事例>

- ・大学紹介、導入
 1. 取り組みの**経緯**
 2. 取り組みの**概要**
- * 滋京奈地域人材育成協議会
(社風発見インターンシップ)
- * 都道府県連携
(就職協定等)
- 3. 取り組みの**課題**
- ・巻末・参考

京都産業大学 理事 学長特命補佐
(キャリア教育研究センター・進路・就職支援センター) 中川正明

1 京都産業大学の概要

(幼稚園・中学校・高校を除く)

沿革(学部)

1965年 経済学部・理学部で開学 1967年 経営学部・法学部・外国語学部を増設 1989年 工学部を増設
2000年 文化学部を増設 2007年 経営学部にはソーシャル・マネジメント学科、会計ファイナンス学科を増設
2008年 コンピュータ理工学部、外国語学部には国際関係学科を増設 2009年 法学部に法政策学科を増設
2010年 総合生命科学部を増設
2014年 外国語学部を英語、ヨーロッパ言語、アジア言語、国際関係の4学科に再編
2015年 文化学部には京都文化学科新設 ……現代社会学部(2017年新設予定・設置申請中)

建学の精神 将来の社会を担って立つ人材の育成。全世界の人々から尊敬され、全人類の平和と幸福のために寄与する精神をもった人間を育成。「産業」を、創設者荒木俊馬は「むすびわざ」とも読ませ、大学の教育を、社会の営みに結びつけるものとして位置づけた。「むすびわざ」とは、モノ、コト、そしてヒトを新しい発想で結びつけ、新奇の価値を社会に産み出すこと(イノベーション)を意味する。

特色 1年次から4年次まで、文系理系問わず学部・大学院全てが京都市北区上賀茂に集結している「**一拠点総合大学**」。学部学科の「**交流が学び**」の可能性を広げ、社会と「共創」するキャンパスで根幹的な力を養っている。

学部構成(学生数)(2016年5月1日現在)

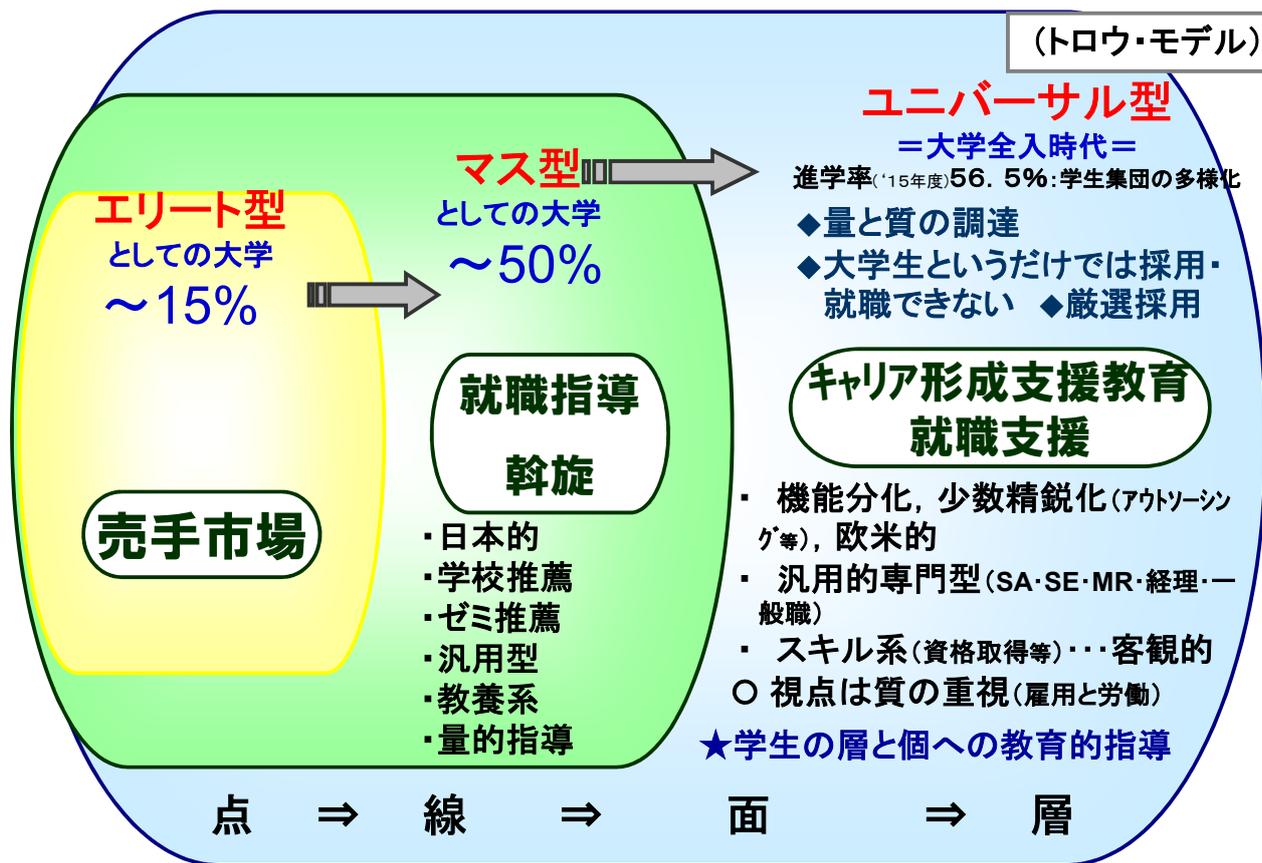
学部全体 12,806名 大学院全体 219名(うち後期課程:28名)



(大学院内訳) 経済学:7(2) マネジメント:12(5) 法学:25(7) 外国語学:5 理学:23(5) 工学:5(5)
先端情報学:40(1) 生命科学:55(3) 法務:18 経済学(通信教育課程):29

教職員数 常勤教員414名 専任事務職員203名 嘱託・契約職員(常勤)247名

(トロウ・モデル)



1. 2000~2003年<大学・教育の危機感と限界>

- ・従来型の大学教育の限界を感じた数名の教員から
- ・教育結果と就職への学生動向・教職協働スタッフ(学外も)による昼夜を通じた議論
- ・『気づき』の教育インターンシップ(IN)プログラム=大学教育の重要性を学生に再認識させ、根幹的な実力を養成(コンセプトの確立) P.P4~8
- ・スライド投影機を抱え、学部の説得に奔走
- ・スカウティングによる教職員スタッフ増~2002年~2003年

2. 2004年~現在<錦の御旗を立てながら、組織化>

- ・文部科学省現代GPで「サンドイッチ方式の日本型コーオプ教育」(巻末1参考)が採択(2004)
- ・「キャリア教育研究開発センター」開設(2004) P.P22
- ・センター構成員をめぐって学部と熱い折衝
- ・専門人材の育成が本格化

4

就職への学生動向 (二極化・重複内定と未内定、分離化・未活動＝キャリア教育の必要性)

集団・二八の法則・<意識の階層>とやる気の $\begin{matrix} 2 & : & 6 & : & 2 \\ 1 & : & 5 & : & 4 \end{matrix}$

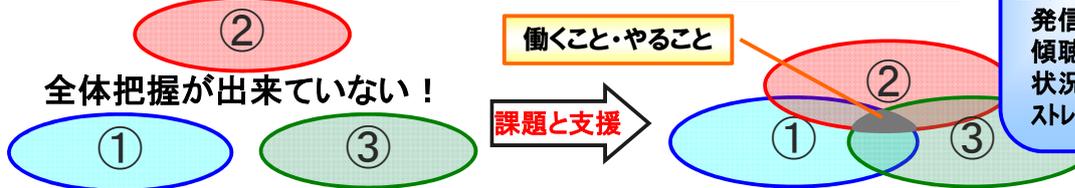
- ★やりたい仕事や分野が明確(自己理解～企業選択)
 - ★就職活動が自己成長のスタート(向上心旺盛)
- 円滑な就職活動を行うことができる!

学生が就職で迷走している要因

- ①企業社会から自分に何が求められているか
- ②自分が今、何ができるか、何が足りないか
- ③自分は何がやりたいか(自分探し・青い鳥と現実)

- 社会の要求
- 本人の能力
- 本人の目標

コミュニケーション能力
～コンピテンシー……
社会人基礎力
I. 前に踏み出す力
実行力…
II. 考え抜く力
課題発見力…
III. チームで働く力
発信力
傾聴力
状況把握力
ストレスコントロール力…



7・5・3現象 2011年3月卒 厚労省調べ 3年以内32.3%退職>潜在的に仕事観希薄

応募者の現状・課題

- 真面目できちんと取り組むが一步前に踏み出す力の欠如★
- 安定志向の高まり～本気度・熱意不足★
- 取り敢えず就職活動・エントリーの増加★
- マニュアル化・平準化、個性が感じられない★
- 就活(ES・面接等)の正解を求める 等々

※ パターン化、画一化。 パッケージ型

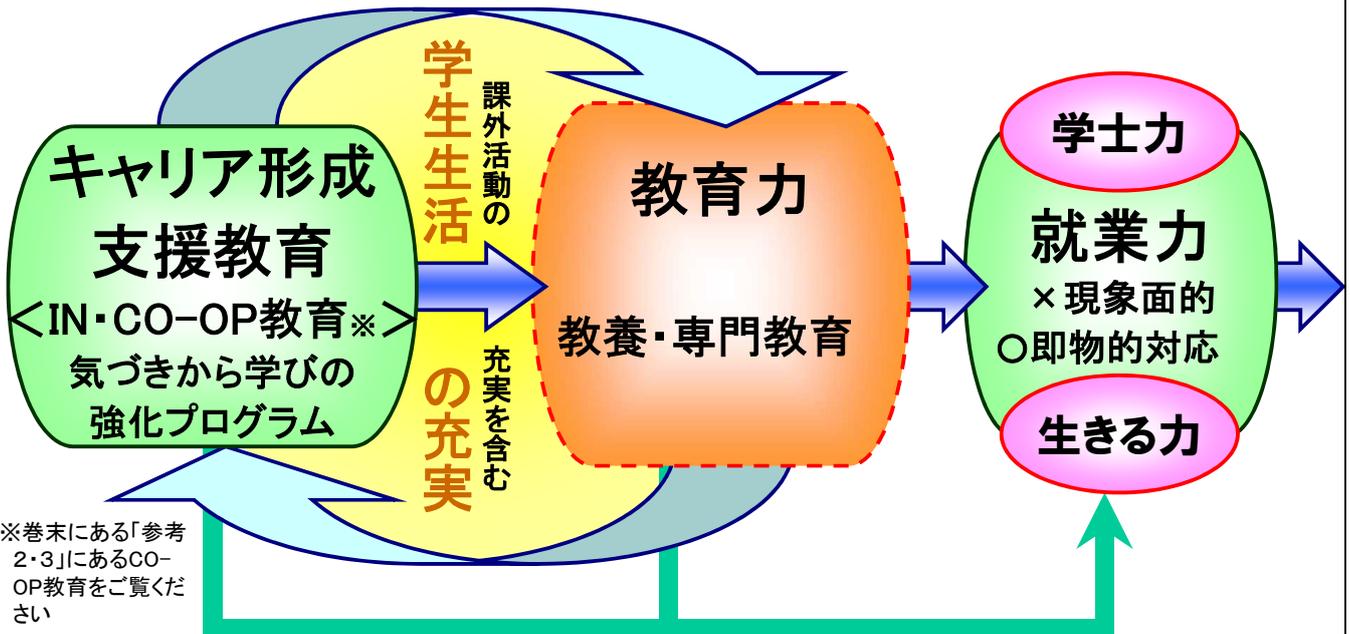
本気度・熱意不足
採用意欲の低下・質へのこだわり
等によりギャップ拡大

求める人材

- 幅広くコミュニケーションが取れる人★
- ロジカルシンキングを実践できる人
- 戦略的な発想の出来るビジネス志向型の人★
- 高い教養と学力を備え、課題解決できる人
- 日本国内外問わず、広いフィールドで活躍できる人★
- 活躍できる潜在能力を感じさせる人★
- 過去の経験から相応の学びを得ている人★
- 自己評価と客観評価の大部分が合致している人★等々

5

大学教育力との体系的融合



※巻末にある「参考2・3」にあるCO-OP教育をご覧ください

学びの深層化

…大学等における職業教育・キャリア教育の充実のため、H23年に大学・短期大学設置基準が改正され、大学・短期大学で社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制整備を図ることが義務付けられた。

人間形成には皆と同じこと(モデル的)と皆と違うこと(工夫的)このバランスが重要(日欧米)

★ソフトスキル

- 他者と触れ合う際に影響を与える一連の能力 / soft skills
- 人間関係、意思疎通、指導評価など上手に進めるためのコミュニケーションやリーダーシップの能力。

仕事そのものではないが、どんな仕事においても必要となる職務遂行能力

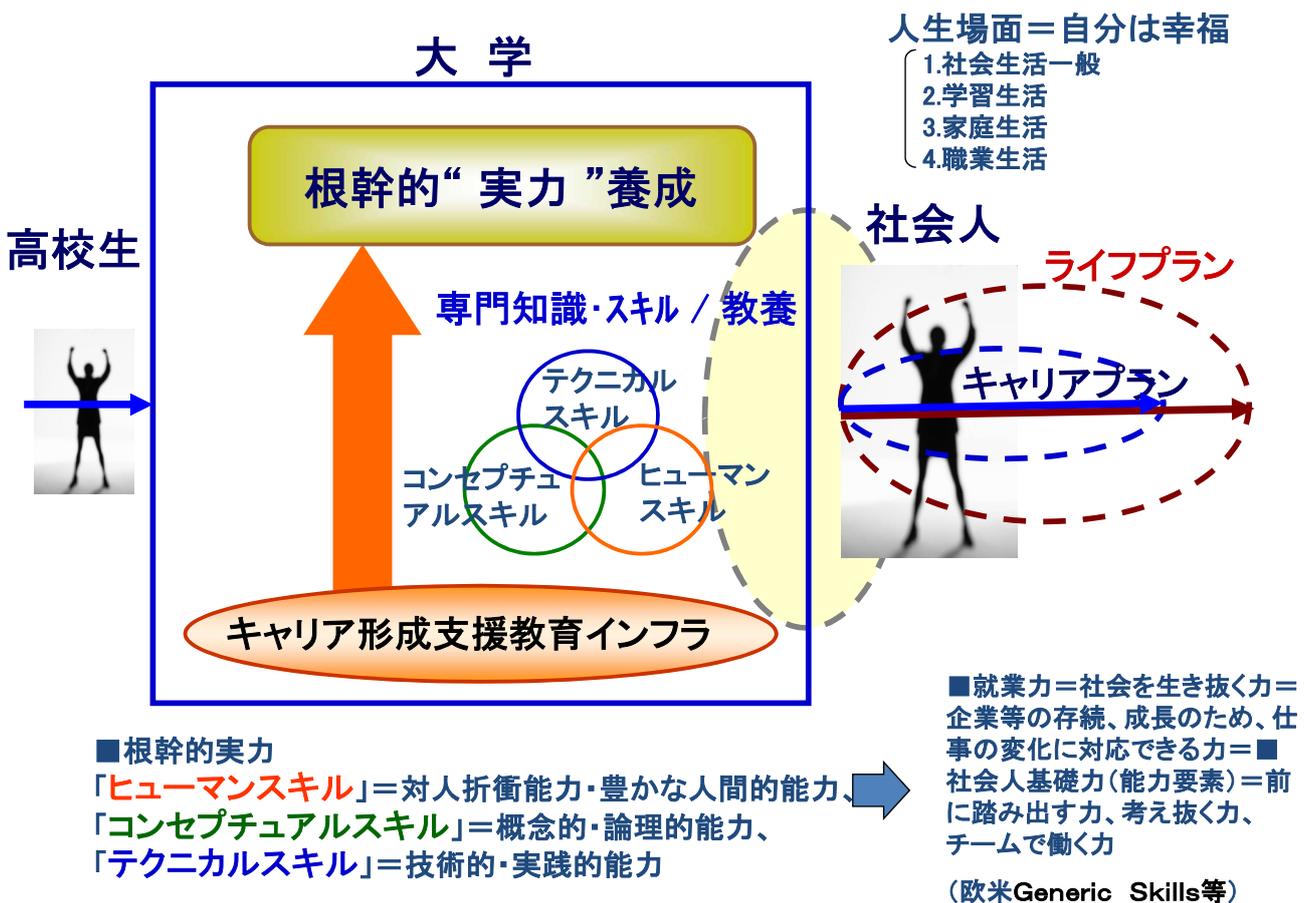
非定形型教育

キャリア系実践科目 インターンシップ、コーオブ教育はソフトスキルを醸成する方法のひとつとして評価

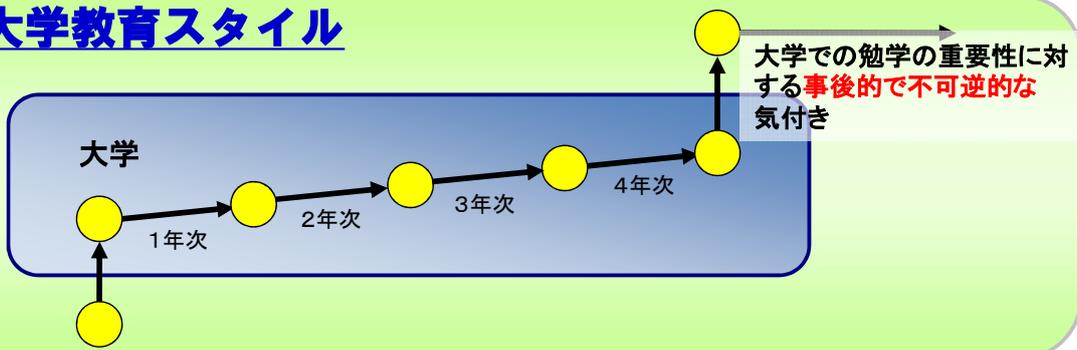
ハードスキル

- 職務の知識や技量などのスキル、学力等の Academic / Hard skills

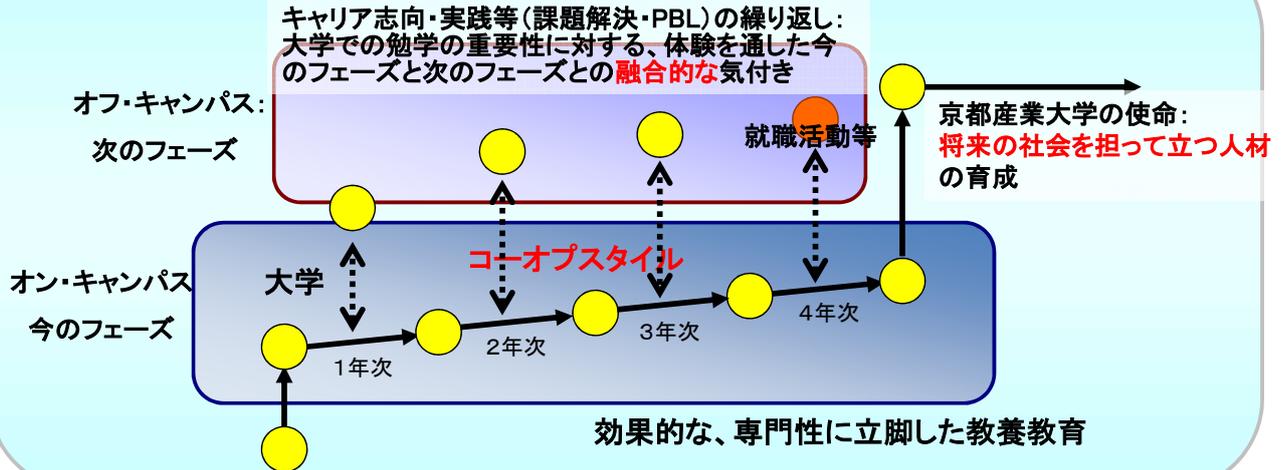
定形型教育



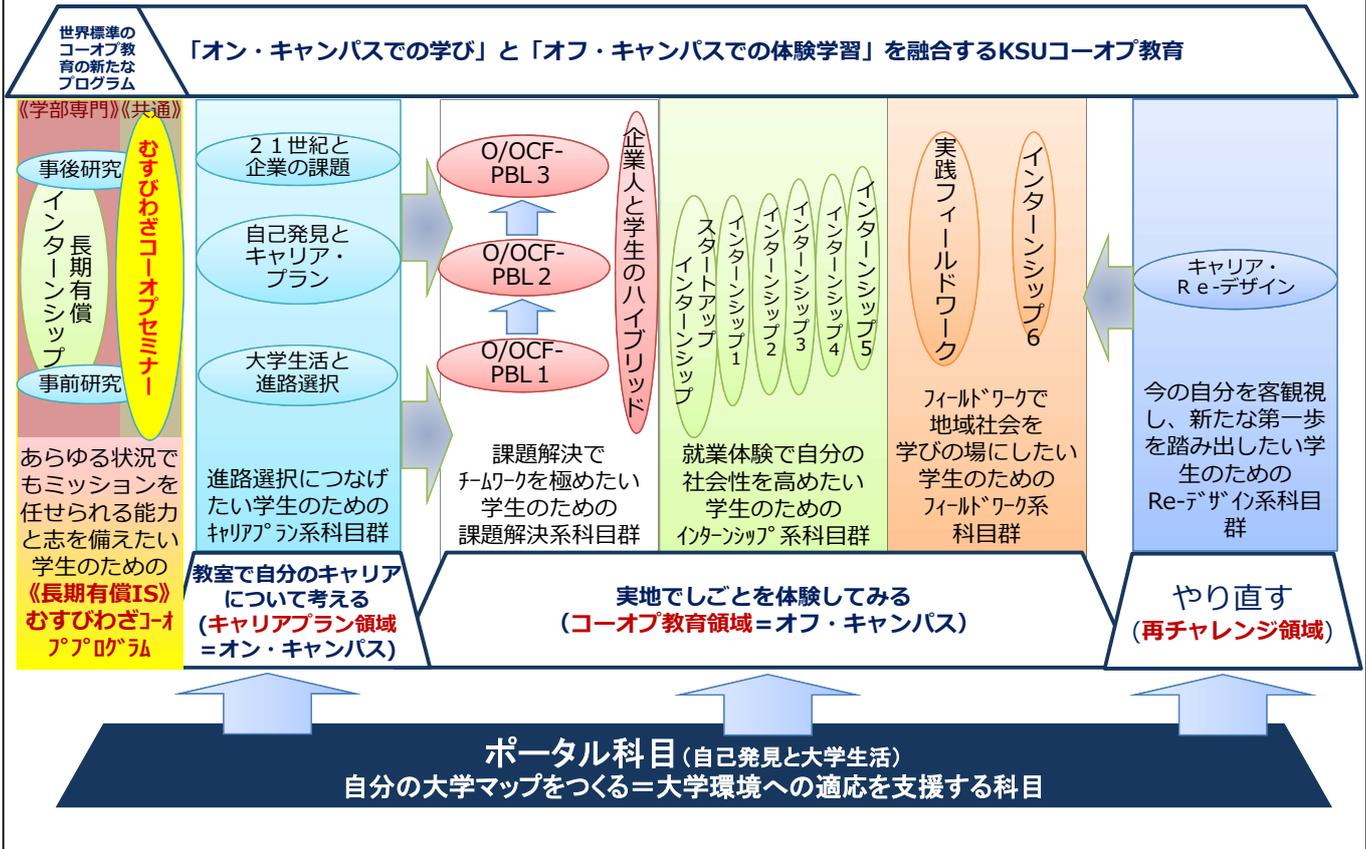
従来の大学教育スタイル



インターンシップ、コーオプ教育 (O/OCF-PBL) を組み込んだ大学教育スタイル



真に必要な知識、能力を、大学の多彩な科目と教育システムの中から学生自らが(主体的に)選択する動機付けとなるキャリア教育体系.....2015年度は21科目に3,956名が受講



10 インターンシップ概要

インターンシップ科目：7科目の種類と特長（2015年度318名：2014年度247名）

科目名	スタートアップ・インターンシップ	インターンシップ1	インターンシップ2	インターンシップ3	インターンシップ4	インターンシップ5	インターンシップ6 (地域コーオプ)
開設年度	平成23年度	平成11年度	平成11年度	平成14年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度
特長	大学での学びと社会とのつながりを実感し、自律的なキャリア形成意欲の向上を図るとともに、学生自ら調査レポートした企業でのインターンシップを通じて、就業観の醸成を果たす。	(公財)コンソーシアム京都が主催するインターンシップのビジネスコース。多くの地元京都の企業と協定されており、体験のチャンスであるが、本学学生が選ばれるかは確定ではない。	(公財)コンソーシアム京都が主催するインターンシップのパブリックコース。行政機関・NP・NGO団体が対象。本学学生が選ばれるかは確定ではない。	本学独自の国内インターンシップ。事前学習として行う社会人として最低限必要なビジネスマナーやプレゼンテーション能力などを養う。実習先は、本学のキャリア教育への理解や協力を得られる企業等で約110社程度。	本学独自の海外インターンシップ。事前学習では、国内インターンシッププログラムに海外マナーや危機管理の講義の他、マイ語学学習プラン(教員と相談して自分の能力に合わせた自習プラン)等が加わる。一般企業、日本語教師のアシスタント等がある。	企業・団体等が公募するインターンシップに応募して、大学が定める条件を満たした学生に単位を付与する。	「地域」に根ざした、伝統産業を担っている企業、神社仏閣、地域の活性化策等に焦点を当て、フィールド(現場)に向いて、履修者自身の持つ興味と自主的な活動の醸成を目的とする。実習前の事前学習では、各自テーマ設定やマナー講座などに取組む。
配当学年	1・2年次生	2・3年次生	2～4年次生	3年次生のみ	2・3年次生	2・3年次生	2年次生のみ
単位	2	2	2	4	4	2	3
主な授業内容	○企業調査 ・インタビュー準備ワーク ・企業調査実践講義 ・中小企業に関する講義 ○魅力発信レポート作成 ・レポート発表会 ○インターンシップ体験 ・見学型インターンシップ	○事前学習 ・グループディスカッション ・スキルアップトレーニング ・コミュニケーショントレーニング ・リスクマネジメント講習 【本学での事前学習】・人権研修 ○事後学習 ・グループディスカッション ・プレゼンテーション ・報告会 【本学での事後学習】・インターンシップ全体報告会(インターンシップ1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・総合オリエンテーション ・ビジネスマインド研修 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・フィールドワークについての学習、テーマ設定 ・合宿授業 ・マナー講座 ○実習(フィールドワーク) ○報告会
実習期間	2月に3～5日間	夏期休暇中に2週間～1ヵ月程度		夏期休暇中に2週間～1ヵ月程度	夏期休暇中に2週間以上	夏期休暇中に2週間以上	夏期休暇中 適宜指示
担当教員	1名	1名	10名	1名	1名	1名	1名
受講生 (0内は14年度)	24名(30名)	1名(6名)	2名(5名)	239名(169名)	13名(11名)	18名(16名)	21名(10名)

授業日程の詳細は巻末の「参考4」をご覧ください

(過年度実績)ニュージーランド/シンガポール/ロシア/オーストラリア/カナダ/台湾 ほか

ANA総合研究所/内田洋行/竹中工務店/三菱UFJモルガン・スタンレー証券 ほか

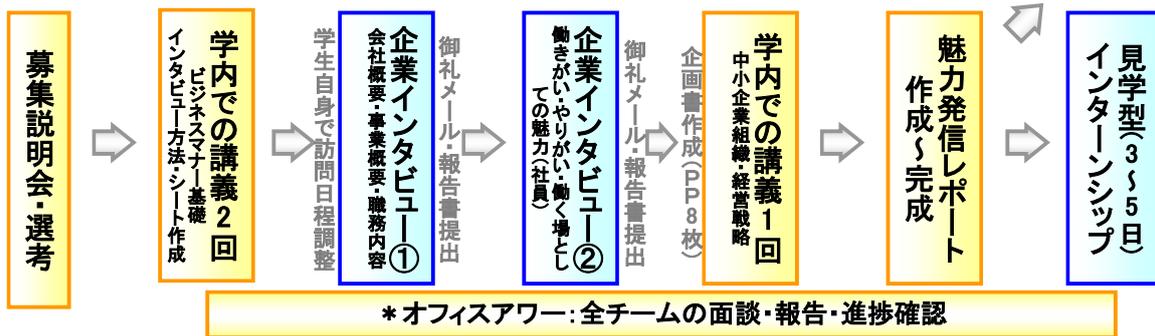
テーマ例：京都の老舗の働き、京セラ創業からの歴史・功績、神社の拝観料

11 就業体験型の実践的科目(スタートアップインターンシップ)

①「スタートアップ・インターンシップ」【1・2年次生24名・企業12社の参画】

主に**地域の中堅・中小企業で働きがいの調査**および就業体験を行い、関心を涵養する。大学での学びと実社会との結び付きを**低学年次から**実感させる。

近経局ドリームワークスタイルP



企業の声

- ・学生が感じる企業の魅力、就業感を把握できた
- ・学生対応する**若手社員の人材育成**につながった
- ・学生が作成する「魅力発信レポート」を採用の説明会で活用できた

《気づきの人材育成》

学生の声

- ・地元の**中小企業で働く社員から仕事の苦勞以上に、やりがいや達成感を実感**できた
- ・人と人との繋がりの重要性、他者への感謝、思いやりの必要性を感じた
- ・正解のない世界に向けて、日々を大切に、今しかできないことに取組む必要性を感じた

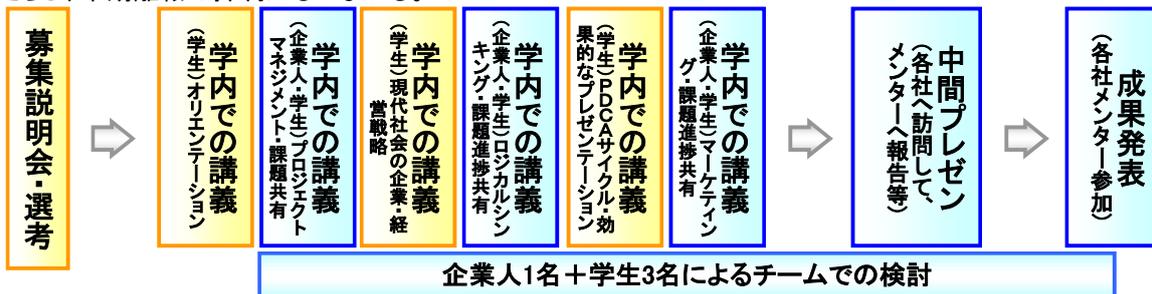
《気づきの就業観》

12 就業体験型の実践的科目 (ハイブリッド)

『社会人基礎力を育成する授業30選』選定

②「企業人と学生のハイブリッド」【主に3年次生33名・企業10社の参画】

若手社員と学生のハイブリッド(Hybrid:混成)による人材育成プログラム。学生はリアルな仕事の流れを体感でき、若手社員はリーダーシップ等が身につくと同時に、自らを振り返る機会ともなり、自分自身、自社へのプライドなどを再認識し、モチベーションアップへもつながる。学生の就業力育成と若手社員の研修という、企業・大学双方にメリットをもたらす、早期離職の抑制にもつながる。



企業の声

- ・(受講生)リーダーとして、課題解決に向けて人を動かすことの難しさを学んだ
- ・(受講生)学生のがむしやらさに触れ、良い刺激になった
- ・(メンター)報告内容は以前と比べて的確になった
- ・(メンター)企業が考える想いを受講生に深く理解させる機会となった

《気づきの人材育成》

学生の声

- ・チームワークの大切さや仕事に対する熱意を学べた
- ・他者の目線に立って考えるということの重要性に気づかされた
- ・学部の授業とは無縁のビジネスに関する内容をたくさん学べた

《気づきの就業観》

13 滋京奈地域人材育成協議会 <16大学連携> ...巻末リーフレット参照

滋京奈地域人材育成協議会

滋賀県	京都府	奈良県	会員企業
<ul style="list-style-type: none"> ・滋賀大学 ・滋賀県立大学 ・聖泉大学 ・長浜ハイテック大学 	<ul style="list-style-type: none"> ・京都府立大学 ・京都外国語大学 ・京都学園大学 ・京都産業大学 ・京都ノートルダム女子大学 ・京都文教大学 ・龍谷大学 	<ul style="list-style-type: none"> ・奈良女子大学 ・奈良県立大学 ・帝塚山大学 ・天理大学 ・奈良佐保短期大学 	

連携団体(予定)

- ・長浜商工会議所
- ・京都経営者協会
- ・京都商工会議所
- ・奈良商工会議所
- ・関西経済連合会
- ・彦根商工会議所
- ・京都経済同友会
- ・奈良経済産業協会
- ・奈良県中小企業団体中央会
- ・近畿経済産業局
- ・関西広域連合

《相談会》

- 日程: 7月1日(金)
- ※ 設立総会当日
- 時間: 15:30~17:00
- 場所: 本学むすびわざ館
- ご希望の場合は、事前にメール連絡をお願いいたします。
- sangyo-needs@star.kyoto-su.ac.jp
- (担当: 京都産業大学 大西)

- ・滋賀、京都、奈良の広域対象、低年次生向けのインターンシップの運営
- ・大学教職員を中心とした運営で、教育プログラムの質保証
- ・低年次生だからこそ、中小企業の魅力・社風を発見する機会の提供

● 設立時期: 平成28年7月1日(予定) ... 次の2協議会の発展的統合

滋京奈地域産学協働連携協議会は **平成24年11月発足** (文部科学省産業界ニーズ事業)

滋京奈地域インターンシップ推進協議会は **平成26年10月発足** (同テーマB)

● 目的: 滋賀県、京都府、奈良県等の大学、短期大学(高等教育機関等)および産業界等が連携して **地域で活躍する人材を育み、地域に還元** すること

● 運営主体: 京都産業大学・株式会社Re-birth

● 実施実績: (IN協議会) **平成26~27年度に合計3回、117社に対して261人が受講。**

● 協議会の主な取組み

- ▶ 社風発見インターンシップ
- ▶ 地域創造イターンシップ(社風発見の発展版)
- ▶ 学生と企業の交流・合説の実施
- ▶ PBLやダイバーシティの研究開発

● 社風発見インターンシップの取組み

滋賀県、京都府、奈良県の広域を対象とした、低年次生向けのインターンシップで、事前学習2日、事前訪問と就業体験、事後学習1日で構成している。

- ・広域連携によるスケールメリット
- ・低年次生だからこそその地元・中小企業の魅力
- ・事前学習に会社説明会シミュレーション導入
- ・前に踏み出す力の受入企業からの高い評価

14 京都産業大学における就職支援協定

京都産業大学 **就職支援協定** 福井県
香川県
滋賀県
石川県
徳島県

関西の主要8私大(在学生1~3万人)のうち、7大学は何らかの協定を自治体と締結している(多いところで17府県、少ないところで4県)。協定の主な事業は、Uターン推進のための学内・地元での会社説明会およびインターンシップの説明会等の実施となっている。

包括協定等:京都市、京都府、京都府綴喜郡井手町、京都府宮津市、三重県いなべ市、熊本県山鹿市、京都府綾部市、香川県小豆島土庄町、京都府京丹後市ほか

■京都産業大学 Uターン就職実績(目安)・・・潜在的なUターン希望≒60%強

卒業年度	Uターン就職率	Uターン就職者数
2013年度	37.32%	846人
2014年度	35.56%	800人
2015年度	35.45%	831人

※保護者住所を出身地とし、就職先本社の都道府県が一致する学生をUターン就職者としてカウントしている。勤務地限定の支店、工場等、本社と一致していない企業へのUターン就職はカウントされていないため、あくまでも目安の数値となる。

15 インターンシップの質的向上への課題解決(一般論)

課題 I :インターンシップの質的向上

① **目的の明確化・目的の類型化** (⇒キャリア教育の中で、何を狙ったIN.か)

大学 = 学習効果の向上、ソフトスキルの醸成等々:評価は学生(教育)・プログラム(就業体験内容)・企業(受入学生と研修内容) **魅力あるプログラム**

学生 = 職業意識の醸成、学習意欲の向上、責任感・自主性の形成 **モチベーションUP & 未成熟の除去**:インターンシップ後のフォロー

受入先 = 職場の活性化、産学交流・連携で産業界ニーズの反映、**企業の魅力発信、社員の研修の要素等**

② **プログラム形態の類型化**

職業意識の醸成型
体系化したキャリア教育に・基礎系

就職活動を意識した(正課外):現場体験の質を掌握

理論実践型IS:課題解決PBL型・コーオプスタイル・応用系etc

1. プログラムの方向性に合った実施内容とはどのようなものか (事前・事後授業での内容)

(1) **就職活動を意識したプログラムの場合**

・就活で活用できる業界研究、企業データの見方(IR情報、財務諸表や四季報など)新聞記事の読み方など
・最低限のビジネスマナー
・リスク管理(情報漏えい)
・成果報告

(2) **教育プログラムの場合**

・インターンシップに対する意識づけ。
・ビジネスマナー。
・リスク管理(情報漏えい、人権研修)。
・業界研究。
・学びへの気づき~学びへの深層化

・グループディスカッション(受講生相互評価、学び、気づき)。
・グループ内での正課発表に対する相互評価、そこから気づき。
・成果報告会。
・実習先評価のフィードバック等

16 インターンシップの質的向上への課題解決（一般論）

課題Ⅱ：中・長期インターンシップ

期間を延ばすには？。質的側面には専門性・知識・技能等の資格化などで展開。短期を複数回。

2. 実施するために必要なことは何か。（特に授業運営において）

- ・誰が授業担当するかーキャリア専門か専門外か、専任か外部講師か…… ★人材
- ・どんなふうにして少人数か大人数か、受講生同士・教員との関わりがあるかないか
- ・どれだけの時間ー単位数との問題、事前・事後の授業実施時期
- ・事務担当者と担当教員の連携…… ★人材

インターンシップは大学キャリア教育の中核的活動：地域・産学の連携活動。充実・深化には体系化が必要で、全てにINの実施・運営体制（全学・学部）に★専門人材が鍵。

3. 学生のニーズに答えているか。

- ・希望する業界の★受入先企業数が少なく、希望者が集中する（特に金融・旅行など）

ポイント

1. 企業ニーズとしての採用要件の把握
2. 卒業するに当たっての人材要件の設定
3. 人材育成の今日的な課題・テーマの把握
4. 教育プログラム化（大学・学部・学科の特色～実践）
5. 調査研究～継続的なPDCA

17 インターンシップ・コーオプの課題（日米間での労働市場・採用・雇用形態・教育の相違）

- ①大学新卒一括採用が大原則で、3年生後半（4年生に）～一斉就活が開始、卒業までに就職先を。
- ②インターンシップは、基本的に採用に結びついていない、大学の教育とも結びついていない。
- ③採用段階で、大学での学習内容が問われることが少ない。
- ④インターンシップが採用に繋がると、青田買い等の批判がでる。
- ⑤日本の企業に、学生を育てようという意識は希薄か。
- ⑥日本の学生のボリュームゾーン人社学系、その学部生の長期は制度的に困難。
- ⑦長期は、理工系のみ実施されている（少人数だが実績多い）。
- ⑧日本の大学教員は、大学での学びと仕事のレリバンスに、無関心。
- ⑨日本ではコーオプ教育の意味は理解されておらずインターンシップとの違いも明確ではない。
- ⑩日本企業にとってインターンシップを受け入れるメリットはあまりない。まして、大人としても未熟で、専門知識もない学生、人社学系の学生を長期間受けれるメリットはない。

産学の協働は現状とても難しいテーマ！・・・でも（産学官の動き）

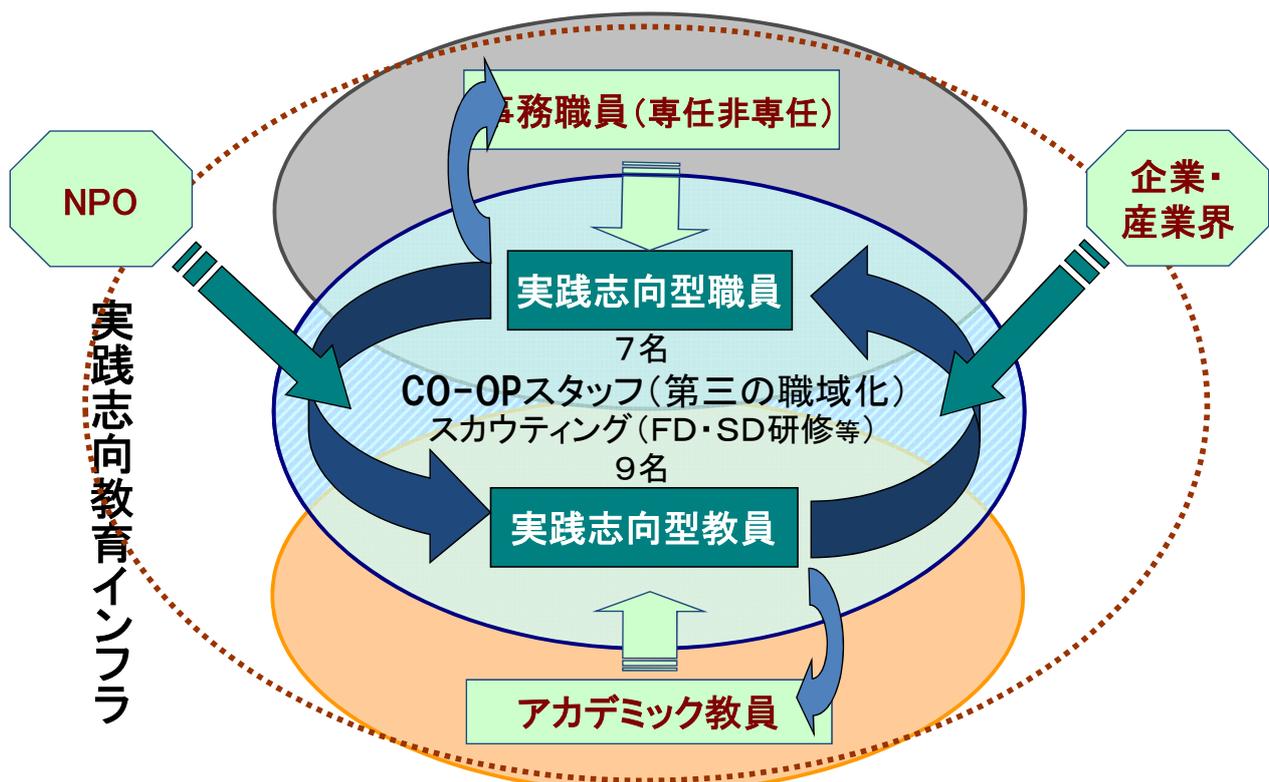
キャリア形成支援・インターンシップ ＝実践志向教育における課題

<効果と評価(教育学的)>

※キャリア形成支援教育のスキルやノウハウの**内部蓄積と再活用を重要視** (アウトソーシング化の落とし穴)

- 多くの学生がキャリア形成支援(インターンシップ CO-OP)を受けられる機会をつくる必要性がある・コミットする教職員(アカデミック教員・コーオプスペシャリスト)の不足……………**教職協働・専門スタッフ**
- 教学との連携(キャリア教育を専門教育と教養教育とにどう関連[シラバス表示・学士力・評価等]を深めさせられるか)……………**学内浸透化と理解**
- 低学年AP・CP・DP[導入・初年次教育]から体系的(系統的・段階的発達をサポートするシステム)な深層的プログラムの更なる開発……………**P開発への推進力**

教職が協働で学びあう学習共同体(企画・実践)



■産学の協働は現状難しい。でも協働の認識が共有できればギャップは埋まる■

◆企業側の目的: 低コストで有用な人材獲得
 ◆大学側の目的: 有用な人材育成・提供

◆大学でしかできない領域:
 心的エネルギーの強化
 感情の解放: 管理型教育⇒解放型教育の導入

◆企業しかできない領域:
 定型的環境から非定形的環境への橋渡し
 一斉学習⇒課題解決型学習の導入

◆企業: 課題、就労体験の提供
 ◆大学: 教育のノウハウと場の提供

John Dewey : 体験教育の父
 事実をうまく伝えるだけが教育ではない。
 教育の根本は体験の質にかかっている。

Jean Piaget : 発達心理学
 過去の知識にもとづいて行動して、
 それを内省することによって学習が始まる。

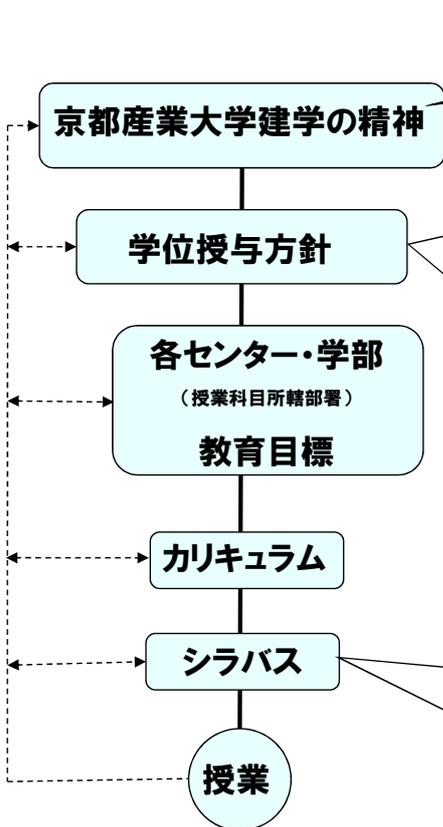
Chester I. Barnard :
 協働が生まれる3要件

① 目的の共有

② 一方だけでは達成できない

③ 協働すれば達成できる

フィードバック・教育の質向上「卒業時における質確保のためP・D・C・A



将来の社会を担って立つ人材

AP・CP・DP 3つのポリシー

四つの教育基本方針

(京都産業大学が保証する《学士力》)

- ◇世界をフィールドに活躍するリーダーを養成する
- ◇最先端の高度な専門力と幅広い教養を育む
- ◇豊かな感性と柔軟な発想力・適応力を培う
- ◇実社会と密接に連携し、即戦力を養う

就業力: 社会で生き抜く力=企業等の存続、成長のため、仕事の変化に対応できる力

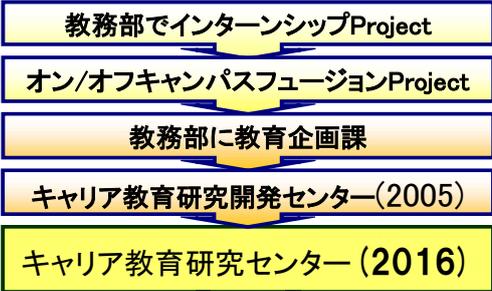
学んだ知識を組織や地域社会で活かす力
《社会人基礎力》
 前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力

シラバスの役割 授業目的、授業計画・内容、到達目標、身に付く力、評価方法、教材等

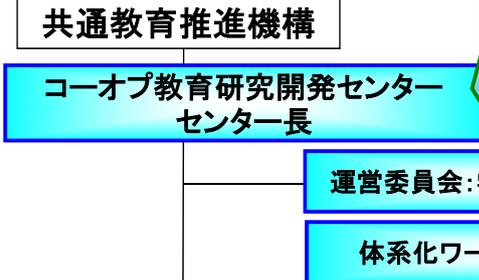
- ◇对学生 ・学生が履修を決める際の資料
 ・学生が授業の準備学習等を進めるための基本
 ・学生による授業評価
- ◇教員相互間 ・教員相互の授業内容の調整
 (中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」(用語解説)、2008年12月24日)

教育実践・研究開発に向けた組織図(日常的实施体制)

【組織の変遷】



【組織図】



・学部教育支援としてのキャリア形成支援教育, 実践志向教育の研究・開発によってキャリア形成支援教育の企画・実施・検証を行う
 ・知識基盤社会における高度人材育成への推進を図る
 ・教育スタッフの共振的学内育成を図る

Center of Research for Cooperative & Work-Integrated Education

I 研究開発

II 教育実践

III 運営管理

※人数は2014年度実績

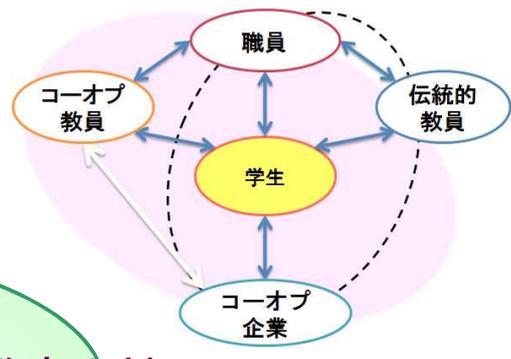
担当教職員による任意活動

21科目の担当教職員による組織的活動

共通教育推進機構(コーオペ教育担当)により組織的活動

自己発見と大学生活ワーキンググループ 教員3名 職員4名 科目担当教員23名	2-3年自己発見系担当者会議 教員3名 職員2名	PBL担当者会議 教員16名 職員4名	IS3-4担当者会議 教員11名 職員6名	むすびわざコーオペセミナープロジェクト 教員4名 職員6名 外部講師2名 外部研究2名	Re-デザイン事前・事後振り返り大会 教員6名 外部ファシ5名 職員ファシ3名 学生ファシ3名 職員2名	21世紀ハイブリッドIS3以外スタートアップ就業力総合実践FW 教員各1名 職員
--	---------------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	--	--	---

インターンシップ・コーオペ教育を担う“人”と“組織”



組織

- ⑥教育に携わる教職員の評価
- ⑦学長・企業経営者の理解の促進

教育プログラム

- ⑧座学・就業での実践融合カリキュラム構築
- ⑨ゴールの設定、合致したプログラムの開発
- ⑩学生に求める資質・知識の修得をカリキュラム化するノウハウの構築
- ⑪産学連携でカリキュラム評価を行い、社会変革・教育改革に繋がる仕組みの構築
- ⑫教育効果を定量的に計る研究の実践

教育人材

- ⑬教育推進のための専門人材・組織と学内地位の確保
- ⑭専門人材の行うべき職務の明確化
- ⑮専門人材育成の実践

産学連携による人材育成の基盤

- ①人材育成の目標設定
- ②教育の学問的視点からの研究
- ③実践者の自己研鑽できる場の設置
- ④主体的参画者の裾野の拡大
- ⑤教育理論の正確な理解

巻末1 今までの成果・効果の一考察 I (就職率・GPA・フリーター率)

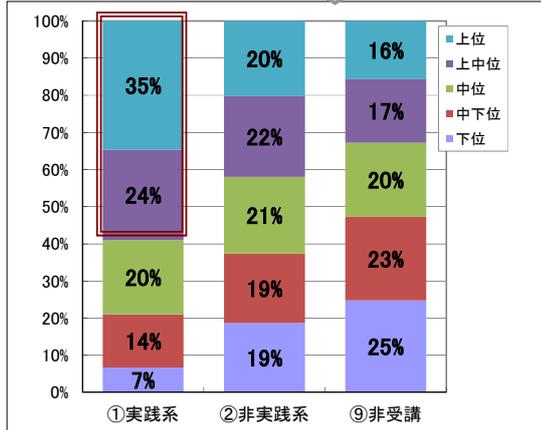
キャリア系科目受講状況別就職率 (08-12年度卒業生・5年間)

受講区分	学生数	就職率	就職率比較 3.9%
実践系	1,580	97.7%	
実践系以外	5,873	95.7%	
受講せず	6,001	93.8%	

自信が付き、自己表現力がアップし、自己実現に向けてエネルギーが出ている (収束的・発散的思考力etc)

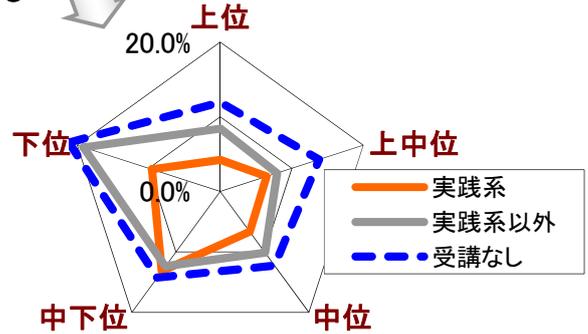
キャリア系科目受講状況別GPAの分布 (08-12年度卒業生)

実践系の受講生の58%がGPA上位層(上位・上中位の和)となっており、受講生の高い学習意欲とその成果に繋がっている



GPAの分布別フリーター率 (08-12年度卒業生)

GPAの上位・下位の層に関わらず、実践系の受講生は、総じてフリーター率が低く、明確なビジョンをもって卒業する学生の育成に繋がっている



GPA区分	上位	上中位	中位	中下位	下位
実践系	2.7	2.1	1.7	1.4	1.1

1) 実践系=IS、O/OCF、PBL、実践FW、ハイブリッド、総合実習; 実践系以外=左記実践系以外のキャリア形成支援科目
2) GPAは卒業時の累積値を5段階に区分 3) フリーター率の分類は内閣府の定義をもとに算出 4) 全て3月卒業生のみを対象

実践系:1,580名 実践系以外:5,873名 受講せず:6,001名

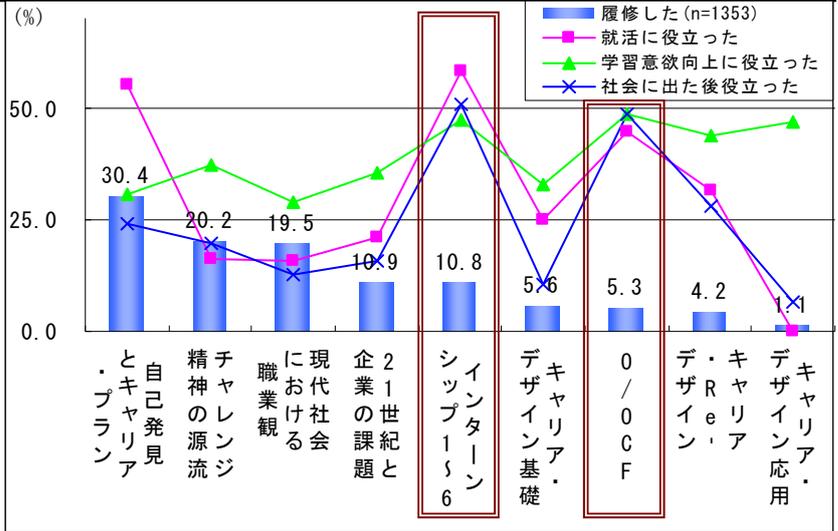
巻末2 今までの成果・効果の一考察 II (卒業生追跡調査)

卒業生アンケート(追跡調査)
(06~09年度卒業生・4年間)

①キャリア形成支援科目 役立ち度評価

履修者の評価を履修科目を母数として集計すると、「インターンシップ」、「O/OCF」といった実践系科目では就活、学習意欲向上、社会に出た後、いずれも役立ったという割合が50%前後と高い結果となった。

調査方法: 自記入式、郵送配布・郵送回収
対象者および発送数: 2006~2009年度卒業生 10,383名
有効集計対象率: 13.0% (1,353名)
調査期間: 2011年3月31日~4月28日



科目名は、該当する卒業生在籍時、開講していたものとする

②現在の仕事への取り組みや現状

実践系受講生と非受講生で、「現在の総合的な満足度」と関係する項目に差がみられた。実践系受講生は、「キャリア観をもって仕事」に就いていることで満足度が高く、非受講生の「現状の待遇」によるものとは異なる(※1)。

※京都産業大学 高等教育フォーラム第4号にて研究論文「キャリア教育としての産学連携教育が卒業生の仕事満足要因に与える影響に関する実証的研究」を投稿

第二弾卒業生アンケート(追跡調査) (10~12年度卒業生・3年間)

(速報)・実践系受講生が就職活動支援を多数活用すると正社員比率が高まる。
・実践系受講生は社会に出てからのゼミ活動の役立ち度合いが高まる。

やりがい

長く勤める

良好な人間関係
将来のキャリアプラン
《実践系受講生》

能力・適性
正当な評価
適度な労働日数
《実践系非受講生》

参考1 (日本型コーオペ教育) O/OCF On/Off Campus Fusionの概要

◇サンドイッチ方式

コミュニケーション能力の育成
社会で自らの道を切り拓く

☆文部科学省
「現代的教育ニーズ取組
支援プログラム」採択

- 4年間一貫のキャリア(コーオペ)教育
- 進級原則はIN.
- 全8学部1年125名が定員(現在、募集はPBLへ)



O/OCFとPBLが融合

PBL

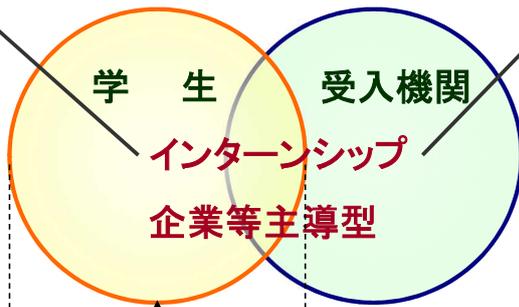
問題や課題を解決するために、日頃学んだ知識を活用して調査・検証しながら取組む実践型教育。主体的に学習していく教育プログラムとして注目。

O/OCF-PBL

参考2 インターンシップとコーオペ教育とは(北米を中心に)

コーオペ教育は質の高い教育を実現するための一手段

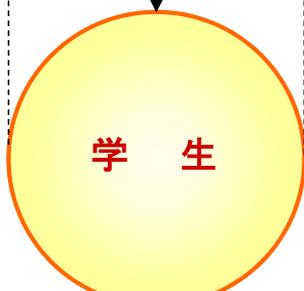
- ◇日本の場合
 - ・気づき
 - ・学び
 - ・人的ネットワーク
- ◇北米の場合
 - ・本格的なキャリア探し
 - ・学期中の財政源
 - ・職業上の縁故、将来の身元保証人
 - ・専門的な設備利用、専門情報へのアクセス
 - ・経験のない職場体験
 - ・すでに習得した考え方や理論を活用する機会



- ◇日本の場合
 - ・採用がらみのお客さん?
- ◇北米の場合
 - ・有能な非正規人材
 - ・大学との関係の密接化
 - ・正規従業員の有効配置
 - ・コーオペ学生による臨時プロジェクトの実施、完成

コーオペ教育 大学主導型

大学



Co-op教育・・・定義

教室での学習と、学生の学問上・職業上の目標に関係する分野での有益な職業体験とを統合する、組織化された教育戦略。これにより理論と実践を結びつける漸進的な経験を提供する。コーオペ教育は学生、教育機関、雇用主間の連携活動であり、当事者それぞれが固有の責任を負う。

National Commission for Cooperative Education (NCCCE: 全米コーオペ教育委員会) (NPO法人 WIL訳)

文化横断的
気づき

◆文化横断的*な二重の役割**

参考3 コーオペ教育(生成の背景・巡る制度)

- ◆20世紀初頭のアメリカ
 - ・大規模産業構造へ変革
 - ・専門的な知識を持つ大勢の労働者が緊急に必要
 - ・当時の工学教育では適応できない
 - ・シンシナティ大学シュナイダー:理論と実践とを融合
- 1906~1971(政府助成金)~2002(400から500 Colleges and Univ. ...淘汰)

- ◆日本:1997年インターンシップ(IS)元年
 - ・1997年9月「ISの推進に当たっての基本的考え方」⇒09年7月導入と運営の手引き(文科省)
 - ・文部省:産学連携による高度専門人材の育成、通商産業省:産業界のニーズを反映した人材の育成・活用、労働省:ニート・フリーター対策(文部省、通商産業省、労働省三省合意)
 - ・2003/2004年 インターンシップからコーオペ教育(産学連携教育)へ:「2週間の就業体験」への疑問=役割実験=他者からの承認で役割準備の機能へ(2004年:京都産業大学現代GP「日本コーオペ教育」)

- ◆教育制度
 - ・北米:長期の現地体験学習実施
 - ・日本:長期の現地体験学習困難
- ◆雇用制度
 - ・北米:職務を介した市場ベース
 - ・日本:個人の人的資源を介した組織ベース

須田敏子(2004)『日本型賃金制度の行方』慶応義塾大学出版会、pp.35~43.

- ◆大学の職域 ⇒ 個々の大学で実施可能
 - ・北米:アカデミック教員,コーオペ教員,事務職員
 - ・日本:教員、事務職員

- ◆就業のタイミング
 - ・北米:卒業後
 - ・日本:卒業までの在学中に一斉

コーオペ教育の構造を決定

日本型雇用≒長期継続雇用
個人の担当職務の幅を柔軟≒長期雇用安定を可能≒雇用管理

※個人の担う職務の幅=可変的にする
※初期教育訓練~OJT・自己啓発!!

成長可能性・職業能力を高める

学び続ける力→(学ぶ方法)→学ぶ面白さ→今も大学に

参考4 インターンシップ(3・4)〈プレ・アフター〉授業日程等概要

	授業日	時限	講義・実習内容
第1講	5月2週目(土)	3	履修オリエンテーション(業界研究の事前指導(ポイント等)・履修上の注意・必要書類配付等) ★生活指導・語学MY学修プラン
第2講		3	BM1(社会人としての心構え等)
第3講	5月3週目(土)	4	BM2(コミュニケーション能力の養成、敬語の使い方、来客対応マナー等)
第4講		5	BM3(電話対応の基礎と応用等)
第5講		3	BM4(仕事の円滑な進め方等)
第6講	5月4週目(土)	4	BM5(プレゼンテーション能力の養成、ビジネス文書の書き方等) ★国際ビジネス
第7講		3	実習オリエンテーション(実習中の心構え等諸注意等)
第8講	6月1週目(土)	4	GD1(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第9講		5	GD2(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第10講		3	GD3(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第11講	6月2週目(土)	4	GD4(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第12講		3	GD5(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第13講	6月3週目(土)	4	GD6(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議) ★危機管理
第14講	6月4週目(土)	1	テイクオフ・ミーティング(OB・OG体験談)
実習	8/上旬~9/中旬各自定められた受け入れ先で実習10日以上就業体験 ★1ヵ月以上		
第15講	9月2週目(木)	3	GD7(各自の実習成果報告および相互討議)
第16講		4	GD8(各自の実習成果報告および相互討議)
第17講		3	GD9(各自の実習成果報告および相互討議)
第18講	9月2週目(土)	4	GD10(各自の実習成果報告および相互討議)
第19講		5	クラス代表者のキャリアデザイン形成成果報告と総括及び講評、企業との交流会

※上記、講義・実習内容において、BMは「ビジネス・マナー」、GDは「グループ・ディスカッション」、★は「海外インターンシップ追加プログラム」とする。

滋京奈地域人材育成協議会

設立総会・記念講演会

日時

2016年 **7月1日(金)**
14:30~18:00 受付開始 14:00~

■プログラム

第Ⅰ部：設立総会

14:30~15:00

- ・滋京奈地域人材育成協議会の設立について
- ・協議会会則等について
- ・協議会事業計画・収支予算について 他

第Ⅱ部：記念講演会

15:30~16:30

「インターンシップが自社・地域を発展させる!!」

【報告者】

廣橋 隆氏 (人材ニュース株式会社 部長)
 西村 雄一氏 (株式会社レークケア 代表取締役)

【報告概要】

廣橋氏からは、インターンシップ生の教育係として若手社員が担当することで、仕事内容の再確認だけでなく、仕事に対する姿勢及び社内改善につながった事例報告をしていただきます。

西村氏からは「健康を通じて人と人をつなげていく調剤薬局」をコンセプトに「地域包括見守りネットワーク」を目指して様々な取組を展開しています。インターンシップ生が地域に根ざした企業を知る事により、地域を発展させる原動力となる事例報告をしていただきます。「自社発展」と「地域活性化」の2つの視点からインターンシップについて学びます。

【企業概要】

- ・人材ニュース株式会社 (<http://www.jinzainews.co.jp/>)
 住 所: 奈良県橿原市中曾司町 351-2 番地
 事業内容: リクルーティング関連事業、クリエイティブ関連事業
- ・株式会社レークケア (<http://kouga-yakkyoku-kounan.com/>)
 住 所: 滋賀県甲賀市甲南町野尻 499-1
 事業内容: 医療(薬局・薬店)、介護関連、高齢者生活支援、居宅介護支援事業

■会場

京都産業大学 むすびわざ館

京都市下京区中堂寺命婦町 1-10

JR 丹波口駅 徒歩 4 分 TEL: 075-277-1600

※駐車場は完備しておりませんので、公共交通機関をご利用ください



■参加費 第Ⅰ部、第Ⅱ部：無料

第Ⅲ部：懇親会 (お一人 3,000 円)

※懇親会にはアルコールをご用意しておりますので公共交通機関をご利用ください。

※参加費は当日受付にて頂戴します。

■お問い合わせ先

滋京奈地域人材育成協議会 設立準備委員会事務局
 (株式会社 Re-birth)

TEL: 077-548-8422 E-mail: info@shiga-rebirth.jp
 までお問い合わせください。

第Ⅲ部：懇親会

17:00~18:00

E-mailもしくは、
 FAXでお申し込みください。

6月24日(金)締め切り

《E-mail》 info@shiga-rebirth.jp
 《FAX》 077-548-8422

参加申込み欄

法人名：		役職：	
フリガナ ご氏名：		ご住所： 〒	
TEL:	FAX:	E-mail:	
参加申込み (該当項目に○)			
第Ⅰ部 (総会: 14:30~) と第Ⅱ部 (記念講演会: 15:30~)		第Ⅲ部 (懇親会: 17:00~)	
出席します ・ 欠席します		出席します ・ 欠席します	

※ご記入いただいた個人情報は、当協議会の運営等に活用させていただきます。

推薦文



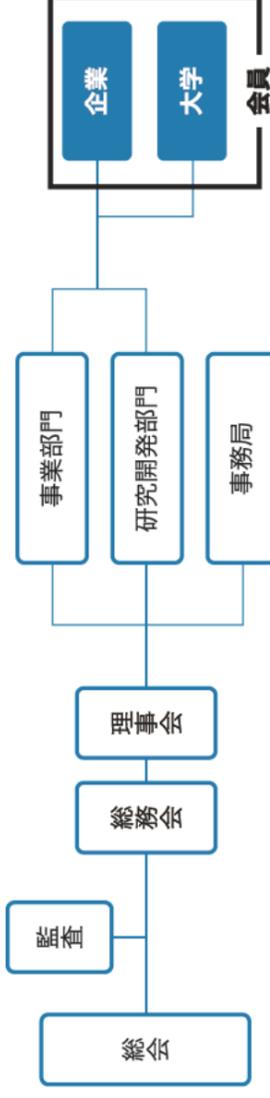
文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業委員会」委員

加藤 敏明

このたび滋賀、京都、奈良の16大学がタッグを組み、地元の10に及び経済団体と連携し「滋京奈地域人材育成協議会」を立ち上げる意義は極めて大きいものがあります。背景には、我が国の高等教育改革があります。本協議会設立には産業界のニーズに応じて教育の見直しと専門人材の育成を進める国の支援事業があり、そこで初年次教育（社風発見インターンシップ）や地域創造インターンシップ、さらには産学合同の各種研究開発プロジェクトといった数多くの秀逸な教育ソフトが醸成されました。参加される企業においては、インターンシップ等の取組を通じて優れた学生を長い時間をかけ、じっくり見極め採用戦略に繋げることはもちろんのこと、関わる若手社員の育成や定着にも強く寄与することでしょう。地方創生の時代が稼働し始めました。グローバル化への対応とともに人材の地域還元は、先進各国の高等教育改革における共通課題です。地域産業の強化が地域の活性化を支え、国の未来を決定づけるからです。滋京奈地域が日本の大学連携の、併せて産学連携教育のロールモデルとなることを願いつつ、入会を強くお勧めします。

プロフィール 元立命館大学キャリア教育センター長。2005年から文部科学省の各種委員を歴任する。近著に「学校インターンシップの科学 大学の学びと現場の実践をつなぐ教育」（共著、ナカニシヤ出版、2016年）。

滋京奈地域人材育成協議会 組織図



滋京奈地域人材育成協議会 入会方法

- 入会資格 滋賀県、京都府、奈良県等にある企業、団体、大学等
- 入会方法 別途、入会申込書、反社会的勢力排除に関する誓約書にご記入いただき、下記事務局までご郵送にてお申込みください。（受け取り次第、ご連絡をさせていただきます）
- 会員の種類 ①企業・団体等会員
②大学等会員

※インターンシップの拡充を図っておりますので、社風発見インターンシップの受入のみにご協力いただける場合は、別途事務局までご連絡をお願いいたします。

滋京奈地域人材育成協議会（事務局：株式会社Re-birth）

〒520-0806 滋賀県大津市打出浜 2-1 コラボしが21 4F 410号室

TEL&FAX：077-548-8422 e-mail：info@shiga-rebirth.jp

滋京奈地域人材育成協議会 入会のご案内



滋京奈の大学・短期大学と産業界等が連携して、

地域で活躍する人材を育成・還元します。

私たちと一緒に、 地域を担う若者の育成に 取り組みませんか



設立発起人 代表
(京都産業大学 学長)

大城 光正

社会、経済状況の変化により、学生の地元定着、中小企業の人材育成などが急務となっています。このような中、滋賀県、京都府、奈良県の大学、産業界等が連携して、平成24年度から「産業界のニーズに対応した教育改善・充実に係る取組」(文部科学省)として、府県を超えたインターンシップに取り組み、大きな成果を上げてきました。

このたび、この取組をさらに発展させるために、滋京奈地域人材育成協議会を設立し、これまでに地域社会との結びつきを深めながら、産業界等と連携し、地域に活躍する人材を育み、地域に還元することを通じて、地域社会の発展に寄与いたします。

つきましては、地域経済を支える産業界、教育を担う大学等の積極的なご参加をお待ちしております。本趣意を充分ご理解いただき、是非我々と一緒に地域を担う若者の育成にご協力賜りますようお願い申し上げます。

滋京奈地域人材育成協議会とは

滋京奈地域人材育成協議会は、滋賀県・京都府・奈良県の大学と産業界等で構成する協議会です(2016年7月設立予定)。前身にあたる滋京奈地域インターンシップ推進協議会では、社風発見インターンシップを合計3回、のべ117社261人に実施しました。事前学習の会社説明会・シミュレーション、就業

体験実習、事後学習の社風をテーマとしたグループ発表を通じて、受講生はもとより、受入企業からも高い評価を得ることができました。

今後、本協議会において、インターンシップや各種事業等を通じて、地域を支える人材の育成を行います。

滋京奈地域人材育成協議会 ビジョン

出発点

思いはいろいろあるけれど...

学生

就活はやっぱり大手から?地元企業についてはあまり知らない。人の役に立って何だろう。

大学

インターンシップを進めたい。キャリア教育が付け焼刃。学習意欲をどう育てるか。

企業

自社をもっと知ってほしい。大手に人材を取られる。若手が定着しない。

事業のポイント

1. インターンシップはぎっかくづくり
2. 若者目線の本音の交流
3. 相互理解から課題解決へ

学生

1. 「地元大好き」を地元再発見へ
2. 企業と知り合うスロー-就活
3. 自分のオトナ像に向けた成長

大学

1. 地元を体験的に学ぶ授業
2. 短中期インターンシップ実施
3. 課題解決で力をつけるPBL
4. 担当教員の養成

企業

2018春採用を目指して
1. 地域の若者に自社アピール
2. 採用フローの見直し
3. インターンシップ受け入れと研修を通じた若手社員の成長

交流を変化に 2016 - 2017

変化を生み出す「三方よし」

学生

1. 「地元大好き」を地元再発見へ
2. 企業と知り合うスロー-就活
3. 自分のオトナ像に向けた成長

大学

1. 地元を体験的に学ぶ授業
2. 短中期インターンシップ実施
3. 課題解決で力をつけるPBL
4. 担当教員の養成

企業

2018春採用を目指して
1. 地域の若者に自社アピール
2. 採用フローの見直し
3. インターンシップ受け入れと研修を通じた若手社員の成長

拡大と質的發展へ 2018 -

仲間を増やそう

参加大学、企業の継続的開拓

ダイバーシティの実現

一人一人の多様性を受け入れ、学びやすく、働きやすい地域へ

若者を呼び戻そう

Uターンや第二新卒を他地域から

滋京奈地域人材育成協議会 主な活動予定

学生・大学・産業界の「三方よし」の好循環を通じた人材育成と地域の創造にむけて、以下の活動に取り組みます。

合同企業説明会&企業研究会 in 滋京奈

滋京奈地域人材育成協議会の会員・大学・短期大学の学生を中心とした合同企業説明会・企業研究会を開催します。企業は人なりです。地元志向の学生に自社の魅力をPRできます。

「学生」×「企業」交流会 in 滋京奈

「学生」×「企業」との交流会を開催します。ここではグループワーク等を通じてお互いの理解や見識を深め、ホンネでの交流を通じて自社のPRだけでなく、社員教育や社員定着にも貢献します。

社風発見インターンシップ

低年次向けのインターンシッププログラムです。学生を受け入れることにより、自社の社風(魅力)を再発見するとともに、若手社員等を受入担当の教育係にすることにより、社員教育および社内改善が図れます。

協議会入会のメリット

ご入会された企業、団体等会員様は、上記の活動および勉強会、研究会に参加、出展いただけますので、社員教育や定着、職場改善、人材採用等にお役立てください。

✓ 社員能力・意識向上

- ・低年次の学生指導を通じた若者の意識理解、自社への定着
- ・広域の学生、企業、大学との連携交流、情報交換

✓ 職場改善・組織改革

- ・学生の受入を通じた職場の活性化
- ・自社の魅力と若者意識をふまえた人材採用

✓ 産学連携のコラボレーション試行・研究開発

- ・課題解決型インターンシップ、PBLに関する研究開発
- ・個別支援と就職、就業に関するダイバーシティ研究

滋京奈地域人材育成協議会 年間計画 (2016年度)

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
協議会設立総会	総会								
社風発見インターンシップ						事前学習	実習 事後学習		
地域創造インターンシップ	第1期 実施				第2期 実施				
「学生」×「企業」交流会			開催			開催			開催
合同企業説明会&企業研究会			開催			開催			開催

・勉強会、研究会は随時開催予定