

## I. 特集：キャリア教育を考える

### 卷頭言：キャリア支援室大学院部門の発足について



大学院を重点化して以来、本学では大学院学生定員、とくに修士課程の定員が大幅に増えました。修士課程修了者は、基盤的研究力と応用力を備え、高いモチベーションをもつ優れた高度職業人候補です。しかし、これまで本学は、専門職学位課程を除けば、修士課程修了者を積極的に社会に送り出す仕組みを持っていませんでした。学部学生のキャリア支援の延長という発想では、院生という高度な人材の進路支援のニーズには対応できません。そこで本学は、平成23年4月、西キャンパス本館1階のキャリア支援室（林大樹室長）に大学院部門を発足させました。

大学院部門では、進路等に関する院生個別相談を歓迎するほか、研究と就活の両立、留学・海外調査・学会発表、外部資金獲得・学振特別研究員応募・研究蓄積等に関する講習会、先輩インタビューや就職情報等満載のメルマガ発行、関連FD等を企画します。また、院生レベルのアカデミック英語力強化、先端的な調査研究に不可欠のICT技能等の強化、将来の大学教職に備えての教育技能強化等、院生のスキル教育やトレーニングにかかわる各種の「高度職業人養成科目」を運営します。

落合 一泰 理事・副学長（教育・学生担当）

大学院部門には、アカデミックキャリア志望院生を支援する佐藤裕特任講師（PhD。海外でのPD、科研獲得、院生進路指導等の経験豊富）、ノンアカデミックキャリア志望院生を支援する三浦美樹特任講師（修士。（株）リクルート勤務、キャリアカウンセラー資格有）、高度職業人養成諸科目のコーディネーションを担当する青木深特任講師（博士。国内・米国での調査経験豊富、単著研究書近刊）が着任しました。ぜひ相談に訪れてほしいと思います（<http://www.hit-u.ac.jp/shushoku/graduate/index.html>）。

このように大学院部門は、院生向けのきめ細かいキャリア支援体制を確立するために設置されました。それは、大学院生に関する就職支援体制の構築という中期計画の実現を目指すものです。また、中期計画では派遣留学生の増加とともに留学生受入数の飛躍的拡大も重点目標とされています。大学院部門での留学生進路支援の充実は、東アジアを中心とする優れた海外学生の本学大学院へのさらなる誘致にもつながることでしょう。本学が「グローバル一橋」としてアジアとの架け橋の役割を果たすためにも、大学院部門の設置は必要性と緊急性の高い取組なのです。

（東日本大震災で亡くなられた方々に衷心より哀悼の意を表すとともに、ご自身やご家族ご親戚が被災された皆様には心からお見舞いを申し上げます。本学教学への大震災の影響については、別稿を期したいと思います。）

## 目 次

### I. 特集：キャリア教育を考える

卷頭言：キャリア支援室大学院部門の発足について  
本学におけるキャリア教育体系化を展望するために  
変わりつつある“新卒”の位置づけとキャリア教育  
国際化時代における海外インターンシップという選択肢  
キャリア教育に関する大学設置基準の改正について

### II. 大学教育推進プログラム・特任スタッフ紹介

### III. 大学教育研究開発センター活動報告

2010年度第2回全学FDシンポジウム開催報告  
2010年度夏学期授業アンケート実施報告  
一橋大学ラーニングデザイン委員会による取組

### IV. 案内と報告

出版物の案内  
センター日誌  
センター所属スタッフ紹介

理事・副学長（教育・学生担当） 落合 一泰 .....1

キャリア支援室長、社会学研究科 林 大樹 .....2

商学研究科 守島 基博 .....3

AIESEC一橋大学委員会 2011年度委員長 荒川 征也 .....4

大学教育研究開発センター報告（二宮 祐） .....5

.....6

.....7

.....7

.....7

.....8

.....8

.....8

# 本学におけるキャリア教育体系化を展望するために

林 大樹（キャリア支援室長、社会学研究科教授）



昨年、大学設置基準が改正され、「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」に関する一条が加えられ、平成23年4月1日から施行されることになった。加えられた

条文は次の通りである。

「第四十二条の二 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。」

中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会では、平成20年12月24日の文部科学大臣からの諮問「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」を受けた審議が行われた。これまでの審議の経過は「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(第二次審議経過報告)」としてとりまとめられ、公表されている。同上報告によれば、学校教育におけるキャリア教育とは「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であり、職業教育とは「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」であると定義されている。

今回の大学設置基準改正は、大学に対して、「職業教育」的観点よりもずっと広い「キャリア教育」的観点に立って、教育の改善・充実を図るよう求めたのであると理解してよいだろう。また、同上報告は各学校段階別にキャリア教育の推進のポイントを示しているのだが、高等教育に対しては、「実際の社会・職業への移行を見据えて、教育課程の内外を通じた学習や活動を通じて、高等教育全般においてキャリア教育の充実を目指す」としている。

筆者の想像では、同上報告のベースになった中教審特別部会の議論において、学生に社会的・職業的

自立意識の獲得を促すというキャリア教育の重要な目的と、教育課程「内」のみならず、教育課程「外」の学習や活動を含むキャリア教育の方法上の特徴とは緊密に関係しているのではないかと思う。さらに議論を進めるならば、筆者は本学におけるキャリア教育の体系化は、むしろ教育課程「外」の学習や活動を基軸に組み立てるのが効果的ではないかと考える。

本学の専門科目の授業は、もちろん教育課程「内」の教育であるが、これらの多くは上述の定義に従えば、キャリア教育よりも職業教育に近いのではないだろうか。アカデミックな授業だから、職業教育ではないという反論があるかもしれないが、こうしたアカデミックな授業の場合でも、社会的・職業的自立に必要となる能力や態度を育てるというよりも、研究職に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てるという側面が強いのではないだろうか。

結論を急ぐならば、本学におけるキャリア教育の充実を目指す際に、(1)授業や演習といった教育課程においては、学生が主役となる自主研究の割合を高めること、(2)課外活動や学生が自主的に選択した学外活動(各種のインターンシップを含む)において、それらの活動を通じて学生が社会とどう繋がり、社会の中でどのような役割を果たしたのかを深く考えさせること、(3)こうした教育課程の内外両面における学生の自主性の高い学習や活動の実態を把握すること、それらがキャリア教育体系の設計の前提になるのではないだろうか。

本学学生はすでに相当程度「社会的・職業的自立」に向けた学習や活動に取り組んでおり、こうした取り組みを奨励する教員も少なくないのではないかと思う。まずは、こうした「見えざる資産」を可視化する必要があるのでないだろうか。

# 変わりつつある“新卒”的位置づけとキャリア教育

守 島 基 博 (商学研究科教授)



大学生の“シーカツ”が厳しくなっていると言われる。背景には、バブル経済崩壊から立ち直って薄日がさしていた新卒採用市場が、リーマンショックによって再び大きく打ちのめされ、そのなかで企業が採用人数を減らしていることがあると言われる。

でも、はたしてそれだけなのだろうか。多くの企業の人事管理のあり方やその変化を見ていて、私は今回の厳しさの背景には、単に経営状態に呼応した採用手控えだけでは済まされない、もっと大きな構造的变化があり、それが多くの学生の苦境に結びついているのではないかと思う。さらに、これが構造的変化である限り、たとえ経済状態が好転し、企業業績がよくなあっても、大きな回復は見込めないとすることもある。本稿では、構造的になりつつある氷河期について考えてみたい。

## 何が起こっているのか

端的に言えば、今、企業で起こっていることは、「新卒人材の少数精鋭化」である。その意味は、企業の中核を担う従業員に関しては、これぞと思った少人数を採用し、そのグループを丁寧に育てながら、いざなは技術的分野のコア人材や経営層へ育てていくという方針が徹底されてきたということである。

過去多くの企業で行われてきたやり方は、新卒採用時では広く網をかけておいて、コア人材候補を必要より多めに採用し、その後企業内部で選抜を繰り返しながら絞り込んでいくというものだった。だが、こうした方針が過去のものとなり、今は最初の採用段階ですでに絞り込みをかけ、本当に育てたい、潜在能力が高いと認める人材のみを採用するようになった。これが今起こっている構造的変化の姿である。

この変化がおこった背景には3つぐらいの理由があるだろう。ひとつは、多くの企業が余剰人員を抱えることを避けるようになったことである。当然、多数を採用し、選抜を繰り返しつつ少数を残す施策の裏には、多くの選抜されなかった人材が残るという現実がある。ただ、これまでこうした人材も本社または関係会社などで抱えてきたのである。でも、もうそうしたことはできないし、しない。

第2が労働市場の流動化である。新卒少数精鋭化で避けられない危険は、これぞと思った人材がキャリアの途中で辞めてしまい、必要な人材が足りなくな

なった場合である。これまで多くの企業がコア人材を中途で外部から採用することを嫌い、そのため新卒時点で多めに確保していた。たが、今は中核人材だとしても、必要に応じて外部から採用することを受け入れるようになった。

そして、第3がスペシャリストを嫌う傾向である。今までわが国のサラリーマンは、ゼネラリストといつても、ある程度のスペシャリティがあり、例えば、経営人材として選抜されなくても、スペシャリストとしての道が残されていた。だが、経営戦略の多様化およびその素早い変化は、スペシャリストとして育成された人材が活用される場を狭める影響をもっていた。企業のビジネス上必要なないスペシャリティをもつ人材の活躍の場がなくなったのである。そのため、企業は変化への対応能力がきわめて高い、どこでも使える人材だけを少数だけ確保するようになった。

こうしたことの結果、コア人材採用である新卒採用は、この面は残しつつも、最初から少数精鋭を狙う道を辿ったのである。その結果、新卒採用は入り口が狭くなり、多くの新卒が少数の椅子を奪い合うようになった。

## どうすればいいのか

では、キャリア教育はどう変わっていけばよいのか。当然だが、上記のような変化を前提にした場合、細くなつた新卒採用の道に多くの優秀な人材を追いかむことは、彼ら・彼女らを焦らせ、多くの失敗を経験させることで自己有能感を喪失させる。学生が最も大きな被害者となるのである。

今必要なのは、絞り込まれた新卒採用に夢を繋ぐよりは、企業間の移動によるキャリア形成の可能性に希望をもたせ、そのためには能力形成を支援することではないだろうか。今後、企業は上記のような新卒採用時点での絞り込みからさらに進んで、コア人材は必要に応じて労働市場から採用する方向へ移っていくだろう。実際外国の事例を見てもこうした変化が訪れている。日本でも、それが今の新卒が一人前になるころの世界となる可能性は高い。そうしたときのために、また最初に理想の就職先から内定がもらえなくとも、自分の能力を磨き、転職先に能力をきちんとアピールし、望むキャリアを自分の力で描いていける人材をつくる。これがポスト少数精鋭時代にはばたく学生むけのキャリア教育だと思う。本当の意味でのキャリア自律へ向けた教育が求められている。

# 国際化時代における海外インターンシップという選択肢

荒川 征也 (AIESEC一橋大学委員会 2011年度委員長)



AIESEC(アイセック)は、1948年に設立され、オランダに本部を置き、世界107の国と地域に支部を持つ世界最大の学生NPO法人です。「国際的な視野に立ち、かつ自国の社会や人々の発展と成長に貢献しうる人財を世に送り出すこと」を活動理念として、「平和で、人々の可能性が最大限に發揮された社会」の実現を目指し、世界中の約5万人の学生メンバーにより運営されています。

その一つの支部であるアイセック・ジャパンは1962年に東京大学、慶應大学、早稲田大学、そして一橋大学の4大学の学生の努力により設立されました。現在では、財政界の数多くの方のご支援を受けて、全国に24の国内支部を持ち、約1,000名の学生が所属するNPO法人となり、私たちAIESEC一橋大学委員会はその国内支部の一つとして活動しております。

AIESECは設立以来、一貫して海外インターンシップ生交換事業を主幹事業として活動を行っています。AIESECの海外インターンシップ事業は、①日本の学生を海外に送り出し、海外の企業・NGO等団体でのインターンシップを提供する事業と、②海外の学生を日本に受け入れ、国内の企業・団体等でのインターンシップを提供する事業の2つからなります。人の流れをイメージして前者を「送り出し事業」、後者を「受け入れ事業」と呼んでいます。

送り出し事業では、海外インターンシップという機会を広く学生や社会に知てもらうための広報活動やイベントの実施、その参加を募るプロモーション活動、参加希望学生との面談、学生と企業間のコーディネート、インターン開始に向けた準備や相談、終了後の報告会・イベントの実施などを企画運営しています。

一方、受け入れ事業では、海外からのインターン生を受け入れてくださる企業探し、インターンプログラムの企画・提案、海外学生と企業間のコーディネート、インターン開始までの準備や相談、インターン中の学生のサポート・イベント実施などを企画・運営しています。

近年では、世界中で毎年10,000名程度の学生がAIESECの海外インターンシップに参加しており、中国やインドといった新興諸国的学生の参加が急増しています。アイセック・ジャパンにおいては、2010年度、送り出し事業で350名、受け入れ事業で100名を超える学生が海外インターンシップに参加する見通しです。

現代の国際社会は、急激なグローバル化・フラット化の進行により、国境を越えたヒト・モノ・カネ・情報の移動が活発化し、ダイナミックな経済が展開されています。その一方で、世界中の至る所で続く紛争とテロリズム、拡大する経済格差と貧困、欧米の価値観の浸食による文化の衝突などが留まるところを知らず、国境を越えた大きな問題が複雑に絡み合いながら噴出しています。世界規模の戦争から長い時が流れた今なお、私たちAIESECの目指す「平和で、人々の可能性が最大限に發揮された社会」とはほど遠い状況が続いている。

そのような状況下でAIESECに求められていることは単なる「国際理解」や「実務体験」に留まりません。大志を抱き、世界を舞台にし、価値観を異にする多くの人々と協働し、試行錯誤を繰り返す中で、世界に通用する搖ぎ無い世界観・組織観・人間観を築き上げていく機会を作り出すプラットフォームとしての役割を果たしていくかなくてはなりません。

その中で、アイセック・ジャパンは、閉塞感漂う日本の次の未来を切り開く一助となるため、海外インターンシップを通して日本の学生の国際競争力を上げ、海外の若者と日本のつながりを創出していくことを考えております。

こうした理念や活動内容にご共感を頂き、近年では、経済産業省から海外インターンシップに関するヒアリングを受け、慶應湘南藤沢キャンパスやICUなどの大学機関からAIESECの海外インターンシップが単位認定されるといった機会にも恵まれるようになりました。

アイセック・ジャパンが約50年間の長きにわたって積み上げてきた歴史と実績、そして、多くの若者たちの夢と志を背負い、日々活動に邁進していく所存ですので、今後とも変わらぬご指導ご鞭撻を賜りますよう心からお願い申し上げます。

# キャリア教育に関する大学設置基準の改正について

大学教育研究開発センター報告

2011年4月1日、大学教育の質保証と学生支援の充実に関連して、大学設置基準の一部改正が行われる。学生の人間形成を図るために行われる正課外の諸活動における様々な指導、援助等を意味する「厚生補導」の組織について定められている第四十二条に対して、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培う体制を整えなければならないという趣旨の条文が加えられる。

大学は学生の生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指して、社会的・職業的自立に向けた指導を行わなければならないことが、大学として最低限必要な事項を規定する大学設置基準に明記されたのである。指導の体制を整えることに加えて、取組状況の公表や、産業界との連携と協力が求められている。ただし、この改正によって、特定の教育内容・方法の導入や画一的な組織の設置が課されるわけではない。それぞれの大学の教育理念や学生の状況等をふまえて対応するべきであるとされている。また、この一部改正の考え方について、誤解が生じないように施行通知や解説等の文書によって明確にする必要が述べられている（中央教育審議会大学分科会質保証システム部会2009）。

本学においては、個別の授業科目におけるキャリア形成の取組、キャリア支援室における就職支援のさまざまな行事、如水会との連携と協力など、すでに教育課程内外において社会的・職業的自立に関する指導を実施しているところである。

ところで、政策として進められるキャリア教育に関しては、次のような問題点が指摘されてきた。すなわち、労働市場の問題や社会政策の不備といった構造的な要因を看過したままで、第1に市場の動向に若者を適応させようとするだけの「適応主義」、第2に若者の心構えや忍耐力といった意識ばかりを重視する「態度主義」、第3にキャリアカウンセリングによって若者の内面を巧みに統制しようとする「心理主義」という問題点がある（児美川2008）。これらを換言してみれば、キャリア教育政策においては、伝達されるべき知識や技術の重要性に関する認

識が欠落しているということになる。実際、若者に必要とされる能力として挙げられるものは、Human skill、Conceptual skill という概念に由来する仕事を遂行するための意識に関するものばかりが打ち出されていて、Technical Skill に相当する知識や技術に関するものは捨象されてしまう傾向がある（二宮2009）。今回の大学設置基準の一部改正による社会的・職業的に関する指導もまた、同様に知識や技術よりは意識に重きが置かれているように見える。

キャリア教育政策元年と言われたのは2004年のことである。当時、それまでは必ずしも意図されてこなかった、勤労観・職業観、キャリアビジョン、コミュニケーション能力といった意識や態度に関する教育一形式陶冶一の必要性が主張されたことは否定されるべきものでもない。しかしながら、それらがあまりに重視されたために、キャリア教育における知識や技術の位置付け一実質陶冶一が相対的に曖昧になってしまった。大学設置基準の一部改正は、大学で伝達される知識や技術の職業的意義をカリキュラムに即して具体的に検討し直す、つまり、従来のキャリア教育のオルタナティブを探索するという課題を認識する契機となるものである。

## 参考文献

- 中央教育審議会大学分科会質保証システム部会、2009、「大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について」。  
児美川孝一郎、2008、「キャリア教育政策の現段階」『教育』749。  
二宮祐、2009、「コンピテンシー政策の政策移転—『社会人基礎力』を事例として」『<教育と社会>研究』19。

（報告：二宮 祐）

## Ⅱ. 大学教育推進プログラム・特任スタッフ紹介

文部科学省平成22年度大学教育推進プログラムに採択された「単位実質化マキシマムモデルの実践と普及」の事業全体を推進するための特任スタッフとして、大学教育研究開発センターに特任講師1名、助手相当の研究補助員2名、事務補佐員2名が採用された。

### ■着任のご挨拶 特任講師 深野 政之

2010年12月より、大学教育研究開発センターに特任講師として着任しました。専門は高等教育研究で、特に大学カリキュラム論、大学史、教育開発(FD)に取り組んでいます。今年度、科研費に採択された研究課題は「大学のカリキュラム改革に関する国際比較研究」であり、ハーバード・カレッジがコア・プログラムを全面改訂し、2009年秋より実施している新しい一般教育プログラムについて、科目選択の実態、課程運用、教員と学生の意識等に関する調査を行い、新カリキュラムの有効性について分析することとしています。

前職では、京都地域の大学連携組織である大学コンソーシアム京都において、FD専門研究員として、多くの大学の先生方との協働により、階層別教員研修の開発やマンガ版FDハンドブックの制作等のプロジェクトを推進してきました。

本プログラムの掲げる学生の学習を中心に据えた教育プログラムの開発、学修支援と成績評価の適正化という課題に、私のカリキュラム研究、FD支援活動の実績、そして大学職員としての職務経験を大いに活かし、全力を尽くしていく所存です。本取組へのご支援とご協力をお願いします。



前方左から、瀬戸、森田。後方左から、嘉村、深野、栗飯原。

### ■就任に際して 研究補助員 嘉村 友作

大学教育研究開発センター研究補助員として2010年12月に着任しました。教育・学生担当副学長の下、本センターが実施主体となる大学教育推進プログラムにおいて、主としてシステム関連の作業

とデータ分析を担当します。

本学でGPAが一定値以上であることが卒業要件化されたことは周知の通りです。この制度を順当に機能させるためには、低GPA者を素早く検出すること、そして、低GPA者の履修行動等の理由解明が欠かせません。前者に関しては、「Early Alert System」として教務事務電算システムに機能追加し、既に稼働させてています。早速、今年度秋学期までの成績での低GPA者を検出し、該当者への学習支援を始めています。後者に関しては、全学教育データベースをより拡充し、処理を早めることが求められます。現在、この改修作業を進めています。この後、データ分析をこれまで以上に進め、有用な分析結果が提示できるように邁進していきます。尚、いずれもセキュリティに十分注意した上で作業を行なっています。

微力ながら、本取組が十分な成果を挙げられるよう尽力してまいります。どうぞよろしくお願い致します。

### ■ごあいさつ 研究補助員 栗飯原 匡伸

2010年11月より、大学教育研究開発センターに、大学教育推進プログラム担当の研究補助員として配属されました。授業開発、学修支援の業務領域を中心に担当していくことになろうかと思います。

授業開発領域では、平成16年度より学内教育プロジェクト等により実践を重ねてきた「講義-演習連結型授業」を開発・推進するための共有資料・リソースの調査、蓄積、配信等に携わっていきます。また学修支援領域では、大学教育研究開発センター、学生相談室、附属図書館と緊密に連携しながら、学習相談コーナーを開き学生に主体的な学習の場を提供したり、レポート・論文作成能力の向上を図ったりして学生支援の一端を担っていきます。

私自身、もともと文学・国語教育研究畠出身ですので、直接的な高等教育やFD等には不勉強な面も多々ございます。各研究科の先生方、センターや同関連部署の皆様に、ご指導、ご支援を賜りながら、研究補助員として業務に従事していきたく存じます。

至らぬ点、多々あろうかと思いますが、本学の発展、本取組の成功に尽力してまいりますので、ぞよろしくお願いいたします。

### ■事務補佐員（非常勤職員）

瀬戸 静香（2010年11月着任）

森田 美佳（2010年11月着任）



### III. 大学教育研究開発センター活動報告

#### 2010年度第2回全学FDシンポジウム開催報告

2011年1月19日(水)に、第2回全学FD「教育プロジェクト成果報告会」を実施しました。落合一泰副学長の挨拶に続き、3つの講演が行われました。

第一講演「共通教育科目『一橋大学の歴史』の教材開発に向けて—近代日本で果たした実業教育の役割と編成、その未来」で、大月康弘氏(経済学研究科)は同科目について、第8回「国立・小平への移転と国立の町づくり」を例に紹介されました。同講義は10年前から継続している「福田徳三研究会」が母体となっています。新史料の発掘や卒業生への聴き取り調査が精力的に進められ、成果が講義内容やスライド教材に活かされています。

筒井泉雄氏は、第二講演「実験を基礎に学ぶ科学技術」で講義「サイエンス工房」の取り組みを報告しました。学生3人が1チームとなり、実験計画を立て実験・計測を行い、データ解析まで教室で行うことにより、自然科学の理論(例:等加速度運動)を、実データから演繹させる試みです。

水岡不二雄氏・徐鳳晚氏(経済学研究科)の第三講演「経済学研究科経済地理部門における情報化・国際化」では実習を通じた教育が紹介されました。GIS(地理情報システム)ソフトの実習では、社会経済データの地図化により、空間的・社会認識の獲得と分析スキルの修得が目指されています。海外巡検ではメディアで取り上げられることの少ない地域でフィールドワークを行い、得た知見を学生が主体となりウェブページで発信しています。

当日は山内進学長はじめ多くの参加者に恵まれ、盛会のうちに終えることができました。



#### 2010年度夏学期授業アンケート実施報告

2010年度夏学期「授業と学習に関するアンケート」は、対象となった357科目のうち、315科目で実施されました(実施率88.2%)。「授業に対する感想や

意見」(自由記述)の記入欄への回答は、授業アンケート回答者数の17.6%でした。どちらも例年通りの水準を維持しています。

#### 一橋大学ラーニングデザイン委員会による取組

2010年度一橋大学教育プロジェクト「『一橋大学ラーニングデザイン委員会』による学習支援プロジェクト」では、学習方法の理解、学習習慣の確立、授業の補習、大学への所属意識を高めることを目的として、複数の企画を実施しました。

第1に、「教養ゼミ」(2010年度夏学期、二宮祐担当)の履修者14名を対象として、他者を支援するために必要な研修を受講させました。6月11日、6月18日の2回、東京大学学生相談所の吉村麻奈美カウンセラーに、学生同士のコミュニケーションを円滑に行うための実技指導をお願いしました。第2に、企画を周知するためのメーリングリストを作成しました。企画の案内に加えて、履修に関する手続きなどの情報を学生に送信しています。第3に、大学院生のTAが個別指導を行う「レポート、試験相談会」を実施しました。7月9日、7月16日、12月1日、12月2日、12月6日、1月20日、1月21日、1月24日の8回、のべ約50名の参加がありました。第4に、各

学部の上級生を講師として、履修モデルや勉強方法をテーマとした座談会を学部毎に実施しました。11月25日から11月30日にかけて、それぞれ上級生5名前後、1年生3名前後が参加しました。第5に、学生相談室の全面的な協力を得て、相模湖合宿所において「自主ゼミin相模湖：一橋における学習を将来のキャリアにつなげる」を実施しました。2月15日から2月16日までの1泊2日、約45名が参加しました。この参加人数は当初の予定を大幅に上回るものでした。新たな友人を作るイベントがほしい、日常の生活を離れて学生生活を見直したい、より大きな観点でキャリアについて考えたい、こうした要望があることを確認する契機となりました。

以上の企画は、高校から大学への移行における危機—学習面における大学への不適応—へ対応するものであり、今後、この経験を活用してGPにおける修学支援が進められる予定です。

## 出版物のご案内（2010年10月～2011年2月）

■2010年12月1日 全学FD報告書・第13号

### 大学教育研究開発センター日誌（2010年10月～2011年2月）

#### 1. 学内会議、研修

##### ■教育力開発プロジェクト

10月20日、11月8日、1月18日

#### 2. 学外視察・調査、発表、会議などへの参加 視察・調査

11月

##### ■GP海外事例調査

University of Turku

Helsinki Metropolia University of Applied Sciences

Aalto University School of Economics

University of Helsinki

Institute for Higher Education Policy,

Washington D.C.

2月

##### ■GP国内事例調査

北海道大学

#### 発表・講演

11月

##### ■一橋祭公開講義

「大学教育の投資性と消費性を考える」

「大学生論」

##### ■Pre-seminar for Association for the Study of Higher Education

"Global Skill Mobility and the Quality of Higher Education"

2月

##### ■アイセック一橋

「グローバル化時代の人材需要：現状と課題」  
会議などへの参加・企画

10月

##### ■第52回大学教員セミナー「全入時代の大学教育のあり方」（八王子セミナーハウス）

#### ■ EU共同大学院プレセミナー「リスボン条約以後の欧州議会の論点」（一橋大学）

11月

##### ■大学・大学院改革に関する国際ワークショップ「高等教育のユニバーサル化と大学の多様化」（広島大学）

##### ■広島大学高等教育研究開発センター第38回研究員集会（広島大学）

##### ■Association for the Study of Higher Education 35th Annual Conference (Indiana, US)

12月

##### ■地域科学研究会 高等教育情報センター開催セミナー（明治薬科大学）

##### ■日本学生支援機構 学生支援シンポジウム（東京国際交流館）

##### ■一橋大学法学院公開FD「政治学をいかに教え、いかに評価するか」（一橋大学）

##### ■日本・オーストラリア高等教育質保証セミナー「高等教育の国際化・学習成果の向上に向けたイニシアティブ」（如水会館）

1月

##### ■大学教育改革プログラム合同フォーラム（秋葉原コンベンションホール）

##### ■国際シンポジウム「大学院教育の実質化」（東京工業大学）

##### ■一橋リアル熟議「一橋大学の大学教育を考える」（一橋大学）

2月

##### ■第2回フィンランド日本高等教育セミナー（学術総合センター）

### センター所属スタッフ紹介

#### ■センター専任教員

筒井 泉雄（センター長）

松塚ゆかり（教授）

朴澤 泰男（専任講師）

二宮 祐（専任講師）

#### ■センター事務（教務課）

及川 京子（教務課主査）

山口 沙織（非常勤職員）

森田 美佳（非常勤職員）

瀬戸 静香（非常勤職員）

追久保いつみ（非常勤職員）

#### ■GP特任スタッフ

深野 政之（特任講師）

栗飯原匡信（研究補助員）

嘉村 友作（研究補助員）

#### ■センター助手（全学共通科目の教育準備室等の業務と兼務）

中村 宏（大学教育研究開発センター）

福田 明子（語学ラボラトリー）

辻村とも子（理科）

関根美智子（運動文化）

大平千江美（数学・統計）

鈴木奈緒美（語学教育）

石井 和子（語学教育）

#### ■Agora

■発行 一橋大学大学教育研究開発センター

■〒186-8601 東京都国立市中2-1

TEL 042-580-8000（一橋大学） TEL 042-580-8996 FAX 042-580-8997（担当：及川）

E-mail:agora@rdche.hit-u.ac.jp URL:<http://www.rdcche.hit-u.ac.jp>