

《大学》

**ものつくり大学**

**【ものづくりへのコミュニケーション力の向上】**

## 取組の概要【1ページ以内】

### 1. 取組の趣旨・目的・達成目標

本学では、平成13年度の開学当初からの実践型の教育や長期インターンシップなどへの評価もあり、製造業と建設業のものづくりの人材として最高で98%の民間就職内定率を挙げたが、不況の影響などで内定率が下降している。この要因としてコミュニケーション力の不足が指摘され、その解消とともに全学生に対しての総合的なキャリアプランの形成と自己評価によるものづくり企業への就業力を向上させることが、本取組の趣旨である。

大学の現状を踏まえ、ものづくり企業の人材に求められるコミュニケーション力等の育成のための目的を設定する。1年生は自ら学ぶ方法を習得し将来の目標を立てる。2年生は学習結果の評価を行い、3年生では卒業に向けた目標を見直し、インターンシップの学年ではその成果をまとめて発表する。4年生では進路決定と、後輩への指導の意識も持たせる。

達成目標は、就職率の安定的な95%以上の回復、キャリアプランへの学生の100%参加、授業や大学の諸活動への企業等の外部評価の50%以上の導入とする。

### 2. 取組の内容

#### (1) 就業に対する自覚を醸成するキャリアプラン育成の取組

- ① キャリアプランノート（仮称）を作成し、平成23年4月から全学生が所持し、常に自身の学習成果を記録し、自己管理、自己評価が行えるものとする。
- ② 卒業時等における学長表彰等の評価を充実させ、目標の明確化を図る。

#### (2) 就業力育成のための講座等の取組

- ① コミュニケーション系講座の開設（教材開発を含む）  
国語、文章力に関わる講座、英語・第二外国語に関わる講座、総合的なコミュニケーション力に関わる講座、技術コミュニケーション力に関わる講座など
- ② キャリアアップ系の講座の開設（教材開発を含む）  
キャリアアップのためのゼミ方式や集合講義式講座、従来の就職セミナーの要点を体系的に転換した社会人基礎力講座、3年生を中心とする業界研究講座など
- ③ 2年度目以降は、内外の教育事例に学び、効果的な科目、講座等を開設

#### (3) ものづくり企業等における就業力を実地に確認するための取組

- ① インターンシップ成果のまとめと発表、公開資料の作成  
ポートフォリオ作成、発表会開催、発表冊子の作成など
- ② インターンシップ受入企業の安定的確保とデータベースシステムの構築  
新規企業開拓、継続企業との連携、データベースシステム、調査システムなど
- ③ インターンシップ受入れ企業や協力関係企業等による教育への評価・改善

### 3. 取組のスケジュール

- (1) 着手期（平成22年度）：着手当初として、キャリアプランノート（仮称）の準備、従来の授業をいかした講座の一部開設、インターンシップ関連の取組、などを開始
- (2) 前期（平成23～24年度）：全取組に着手し、全学生対象にキャリアプランを重要目標として周知し、指導を開始する。平成24年度に中間評価を企業等の協力で実施する。
- (3) 後期（平成25～26年度）：取組内容の安定的な実施を進め、事業対象時期終了後の学内での自立的な運営に向けて、内部人材育成、指導手法確立、外部評価の定着化を図る。

《大学》

**敬愛大学**

**【「千葉いちばん」プロジェクトの全学的推進】**

## 取組の概要【1ページ以内】

就業力育成の根本にあるものは、「大切なモノ」への気づきと「生きる軸」の発見と考える。この二点への理解があつてこそ「学び」の大切さに目覚めるものと推察する。気づき、発見、目覚めを支援する就業力育成プログラムの概要を以下説明する。

本学では、建学の精神「敬天愛人」のもと人間性の涵養と専門知識の習得を通して、人間力の強化と社会に有意な人材育成に努めてきた。しかし、根本的な解決には至っていない。また、基礎学力の低下、社会ニーズの高度化、グローバル化、雇用環境の激変等により大学を取巻く環境は大きく変化している。これらに対応するためには、就業力育成を行う大学改革が喫緊の課題と理解している。本取組は以下4項目を全学的に推進し、入学時より卒業に至るまでの教育体制を改革し、時代の要請に合った人材を養成するものである。

1. 大学ビジョンの明文化 2. 養成する人物像の指標化 3. 指標を実現する教育および環境の整備、実践 4. 実践内容の可視化と評価体制の構築

1. の大学ビジョンの明文化とは、以下の3項目により「教職員、学生のベクトルを合わせ、ゴールを共有する」「ステークホルダーに対する質の保証」を目的とする。

①University・Identityの明文化②3ポリシー（アドミッション、カリキュラム、ディプロマ）の明文化③養成する人物像の明文化

2. の養成する人物像の指標化とは、本取組の象徴的キーワードである“千葉いちばん”力を本学独自のビジネス・コミュニケーションに必要と考える資質能力として指標化することである。

ち	: チームワーク	…	楽しめる力、責任力、規律性
ば	: バイタリティー	…	行動力、挑戦力、継続力、主体性
い	: イノベーション	…	問題発見力、改革力、創造力
ち	: 知識・知恵	…	実学的知識、知識加工力
ば	: バランス感覚	…	理解力、判断力、分析力
ん(n)	: (notice)気づき	…	自己管理能力、倫理観、柔軟性

3. の指標を実現する教育および環境の整備、実践とは、「専門教育」と「キャリア教育関連」に区分し、整備、実践することである。「専門教育」においては実務家講師による正課授業を拡充する。「キャリア教育関連」においては以下の4項目を整備、実践する。

①初年次教育の整備・再構築（全入学生対象）

②全学年対象の就職ゼミ開講（1. 2年生：本格的学園新聞の制作 3年生：就職関連の準備 4年生：ティーチング・アシスタント）

③インターンシップ制度の拡充（県内各経済団体との連携継続、事前・事後指導の徹底）

④千葉県内企業との双方向型産学連携（実務家講師、企業人による講義と本学教員によるヒト・モノ・カネ・情報に関する企業経営活用可能な出前講義の充実）

4. 実践内容の可視化と評価体制の構築とは、科目ごとに伸ばすことのできる、あるいは伸ばしてほしい“千葉いちばん”力を設定し、学生に提示する。学生は自身の目標を設定したうえで、伸ばしたい分野、伸ばしたい能力、伸ばしたい専門知識を考慮して科目選択する。これにより、学生個々人が“千葉いちばん”力について「各科目における自己評価」「年度ごとの成長掌握」「卒業時の総合力把握」ができる評価システムが構築される。以上の内容を、全学一体となって推進することにより、就業力育成に効果が出るものと確信している。

《大学》

**千葉商科大学**

**【一人ひとりの就業力を高めるCUC実学教育】**

## 取組の概要【1ページ以内】

千葉商科大学（CUC）の伝統である実学教育を充実させ、学生の質の多様化に対応し、一人ひとりの就業力を高める教育とキャリア・サポートを強化する。

### ①実学教育の充実化

本学の伝統である実学教育をもとに、就業力、ビジネス社会で活躍できる力を育む教育、キャリア・サポートを充実させる。

本学では、各学部における専門教育をベースに、キャリアアップ科目、簿記の資格取得のための勉強会である瑞穂会、中小企業診断士プログラムなどの資格取得サポートを実施し、さらに、起業支援プログラムや特別講義などの就業力を向上させる実践型学習も実施している。学部の専門教育との相乗効果を発揮できるよう、これらをさらに拡充し、また、これらへの学生の参加を促すことで、より多くの学生の就業力を高める。

### ②学生の多様化への対応＝1年次より、きめ細かく、面倒見の良い指導

ユニバーサル段階における大学入学者の質・意欲・ニーズの多様化に応えるとともに、社会で、ビジネスに必要な基礎力を持った学生の育成を図る。

全学部ともに入学から卒業まで4年間を通じたゼミナール教育を実施しており、ゼミナールごとに、学生一人ひとりにきめ細かいキャリア教育、就職サポートを充実させることで、各自の将来の希望に合わせて、必要な就業力の獲得を丁寧にサポートする。

学生の学習状況（成績、単位修得）、資格取得、就職希望、課外活動、就職活動などを把握し、学生の就業力向上をサポートするために、学生一人ひとりにキャリア・カルテを作成し、適切なアドバイスを行う。さらに、このキャリア・カルテの情報をゼミナール担当教員とキャリア支援センターが共有することによって、より手厚く、適切な就職活動へのサポートを可能にする。また、1年次のインセンティブ教育である研究基礎、ユニバーシティ・アワーによって、入学後の早い段階からの就業意識の形成、大学での学習や資格取得の動機付け、履修上のミスマッチの解消を促す。

### ③自ら考え、積極的に行動し、他者と協力できる自立した学生の育成

学生自らが、目標を立て、その目標を達成するための課題を設定し、一定期間後に自己評価できるようなキャリア・カルテの開発・作成によって、学生の主体性、計画性、就業力を育む。さらに、学内には、瑞穂会や起業支援プログラムなど、学生が積極的に学び、就業力を高める機会が多様にあるが、就業力を実践的に高めるプログラムをさらに拡充し、それらへの参加をさらに促すことにより、より多くの学生の就業力を向上させる。

就業力を高めるキャリア教育を複数のゼミナールで行うユニット・キャリア・ゼミを開始し、合同の企業見学、企業・業界研究などを実施することによって、自ら考え、積極的に行動し、他者と協力できる自立した学生の育成を進める。

### ④CUC実学教育ネットワーク会議の新設

本取組の実施、キャリア・サポートやプログラムの充実化のために、CUC実学教育ネットワーク会議を新設する。さらに、キャリアに関する専門家や企業関係者など学外の協力者との連携・協力を進める。

《大学》

**千葉科学大学**

**【危機管理教育による就業力の育成】**

## 取組の概要【1ページ以内】

本取組は、「社会が要請する危機管理の素養と就業力を併せ持った人材の育成」と「学部教育の更なる充実」を目的としている。本学危機管理学部では、「危機管理の素養を身に付け、安全で安心な社会を構築する知識と技能を修得し、健康で平和な社会を実現する人材の育成」を教育目標とし、開学6年を経て3期生までの卒業生を輩出してきた。しかし、本学卒業生の職業人としての社会での活躍はまだ始まったばかりであり、就職先における就業状況には未知の部分が多い。そこで、様々なインタビューを通して卒業生の就職先における活躍状況を明らかにし、本学部の特性を活かした就業力の育成に取り組んでいく。

本学が育成する危機管理の素養とは、大学生活および就業後（社会人）に潜在する各種のリスクについての広範な知識の獲得と、危機対応に必要な状況把握力、リスクコミュニケーション力、危機に対するストレスコントロール力、失敗教訓を活かす力、危機管理時の広報対策力などであり、これらの危機管理の素養と就業力とを結びつけた力を本取組では「千葉科学大学力」と呼ぶことにする。この「千葉科学大学力」育成のため、実務教育を中心に体系的な就業力育成カリキュラムを構築し、目的実現のため様々な取組を推進していく。

本取組は、以下の4つの柱で構成しており、大学と学生の双方がP D C Aサイクルを繰り返すことにより、より高い教育効果を目指していく。

- ① 初年次教育による基礎的な就業力（職業観・日本語力・計算力・情報機器活用力）と危機管理の素養獲得
- ② 専門教育における実務家招聘講義の体系的な実施
- ③ 危機管理の素養と就業力への成長感を学生自らが実感できる、体験型教育の実施
- ④ キャリアポートフォリオシステム導入による学生の自立化支援

学生は①から③の教育を通じ、ポートフォリオシステムを活用しながら自らP D C Aサイクルを繰り返すことになる。一方、大学は卒業生及び就職先企業へのアンケート調査を通じて本学学生に対する企業ニーズを把握し、新たに設定する就業力指標に基づいて、教育改革を視野に入れた評価・検証・改善のサイクルを繰り返す。P D C Aサイクルのための新たな就業力指標として、5つの指標（①学生のインターンシップ参加状況、②学生アンケートによる意識調査、③千葉科学大学力判定による学生個々人の向上度、④就業後の大学教育への学生満足度、⑤就職先企業による学生評価）を設定する。

以上の取組により、本学部において行ってきた危機管理の素養育成に加えて、就業力育成支援への取組を併せ持つことができ、本学独自の「千葉科学大学力」が明確化され、今後の学部教育に寄与することができる。

さらに、本取組を支え、確実な成果を残すため、次の3つの仕組みを設定する。

- ① 教職員連携による「就業力育成支援委員会」の設置とFD・SDの充実
- ② 保護者との連携による学生支援
- ③ 「千葉科学大学力判定ツール」の開発と運用

以上の取組を通じて、本学部のミッションである危機管理の素養を身に付け、職業人に求められる実践的な就業力を身に付けた人材を育成する。

《大学》

**青山学院大学**

**【青山スタンダード教育による就業力育成】**

## 取組の概要【1ページ以内】

青山学院大学では、「地の塩、世の光」というスクールモットーのもと、就業力を高めるための様々な科目を提供してきた。今回の取組は、これまで行われてきたこれらのキャリア開発ないしキャリアガイダンスに関わる諸科目を整理統合して「キャリアの技能」として確立し、さらに新しい科目群を開発して体系化することにより、学生の就業力の向上及び社会的自立をはかっていくことが目的である。

具体的な取組の概要は次のとおりである。青山学院大学では平成15年度より、それまでの全学共通教養教育を抜本的に改革して「青山スタンダード」教育を開始した。青山スタンダード教育は、「およそ青山学院大学の卒業生であればどの学部どの学科を卒業したかに関わらず一定の水準の技能・能力と一定の範囲の知識・教養を備えているという社会的評価を受ける」ことを到達目標としている。青山スタンダードは、専門教育とのブリッジの役割を果たす5つの領域(領域A:キリスト教理解関連科目、領域B:人間理解関連科目、領域C:社会理解関連科目、領域D:自然理解関連科目、領域E:歴史理解関連科目)と、学問を修める上で、また一個の人格を持った社会人として活動する上で、身につけておくべき技能(スキル)に関する3つの領域(領域F:言葉の技能、領域G:身体の技能、領域H:情報の技能)から構成されている。

今回の取組では、後者の3つの技能領域に新しい領域として「キャリアの技能(領域I)」を設け、青山スタンダード教育体系の中に一つの領域として確立させる。これにより、キャリア教育を大学全体として制度化・統合化を図ることができ、もって学生の真の就業力を向上させ、社会的・職業的自立を助ける橋頭堡を築くことになる。同時に、自らが社会に対して何を成し得るか、就業によって何を実現すべきなのかについて考える機会を与えることを目的に含む。

「キャリアの技能(領域I)」の教育を有効なものとするためには、その運営のシステムを確立しておくこととカリキュラムの体系化が必要である。

前者の運営システムについては次のように取り組む。各領域は、領域コンビナーと呼ばれる責任者が選任され、そのもつで、領域の管理運営を行う。新設予定の「キャリアの技能」においても領域コンビナーが必要である。領域コンビナーは通常、専任教員の中から選任されるが、「キャリアの技能」は実務、実践との関わりの強い領域であるため、実務家教員が適任である。そこで、本学の「プロジェクト教員」制度に基づいて、企業等において長年活躍した実務家を「プロジェクト教授」として任用し、「キャリアの技能」の領域コンビナーとする。具体的なプロジェクト教員の業務内容は、カリキュラムの開発・体系化、科目の運営・管理、科目群の評価・成果の報告などである。本取組の事業推進者の役割を担う。

後者のカリキュラムの体系化については、次のとおりである。まず1年次では、「職業観・勤労観の養成」である。働くということの意味を理解させるとともに、自分の将来を見据えながら専門科目を選択する力をつけさせる。2年次では、「自己分析と実践能力の開発」である。これは自らの個性や能力を理解するとともに、就業力の基礎となるジェネリックな能力(対話力、問題認識・解決力、論理的な考え方など)を身につけさせる。3年次では、「仕事力と職業選択力の養成」である。前者の仕事力は、各自の専門に立脚しながらも、企業人として必要な会社の仕組みの理解や働く人の権利や義務の理解を深める。後者の職業選択力は、世の中の様々な仕事(職種・業種)の理解を深め、自己分析の結果と結び付ける能力を高める。

このような就業力教育の枠組みを固めるとともに、この枠組みの中に既存の科目を位置づけるとともに、必要な新しい科目を開発していく。

『青山スタンダード教育機構の構成員は、本学全専任教員とし、青山スタンダード科目の円滑な編成、運営、改善及び充実に当たる』(青山スタンダード教育機構規則第4条より)