

《大学》

山形大学

【学外連携学習を活用した実践的就業力育成】

取組の概要【1ページ以内】

本取組は、就業力のうち座学によって修得することが難しい「主体性」や「実行力」の獲得を支援することを目指し、それら能力育成の視点から新たな科目を開発するとともに、教室外における実践的活動（以下、学外連携学習）をProject-Based Learning（以下、PBL）として体系化し、自己の成長に対する認知を促進する。

これらの目的を達成するために、本取組ではまず、現在、山形大学（以下、本学）で行われている多種多様な学外連携学習を就業力向上の視点から整理し、PBLとして体系化する。次に、活動に参加することによって、学生が大学卒業後に必要になるどのような能力を身につけられるのかを、学生に対しても社会に対しても客観的に提示できるシステムを開発する。三番目に、これらの活動を通して必要性が認識されたものの、本学で未実施である実践的活動を抽出し、それに対応する新たな活動を、演習型授業を含むアクティブラーニングとして企画・実施することによってバランスのとれた就業力獲得に貢献する。

本取組の具体的な活動目的は以下のとおりであり、就職活動自体を直接支援するものではなく、キャリアガイダンスの制度化に対応して、就業力の観点から学生の資質能力を育成する方策を実施するものである（図1）。

- 1) 学外連携学習をPBLとして体系化し、成果をコンピテンシとして提示する。
- 2) 学外連携学習に参加することによって身につく就業能力を明示する。
- 3) 人文学部、地域教育文化学部、理学部における1年次から3年次までのカリキュラムを就業力の観点から体系化し、新規就業力育成プログラムを開発・実施する。
- 4) 個々の活動を記録・公開し、学生を中心とする関係者が情報交換するための場を就業力コミュニティサイトとしてバーチャル空間上に構築する。

目的1)、2)に関しては、学生が実際に学外連携学習選択の際に参考にすることができるレベルでの体系化と、学生自身の就業力と就業能力を表すために用いられる各種能力（社会人基礎力等）との対応が判別できる形で表示することを目指す。

目的3)達成のために、特に2年次および3年次前期に参加できる学習プログラムを企画・実施する。また、新規に実施するプログラムは、いわゆる講義型の授業にはせず、アクティブラーニングとして実践的な内容を含むこととし、グループワークや学外連携学習を活用する設計とする。

外部評価委員会を組織し、下部組織として、本取組対象の学外連携学習で学んだ経験のある「卒業生評価部会」と卒業生受け入れ企業の人事担当者からなる「企業評価部会」を設置する。外部評価委員会は、自己点検結果および評価部会からの報告を受け、年度ごとの進捗状況と実施計画を評価、改善を勧告する。

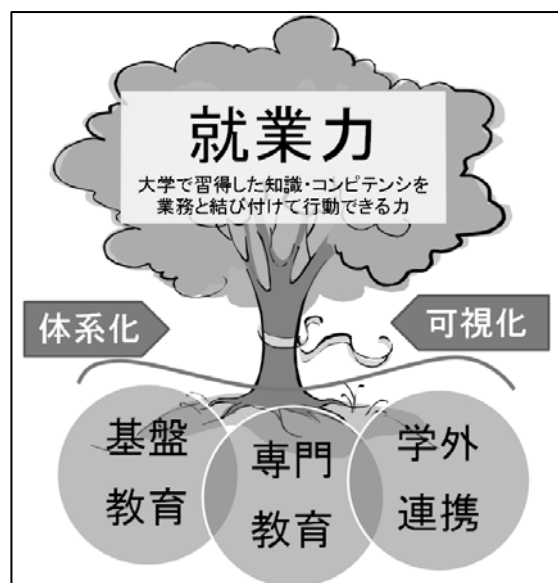


図1 本取組の全体像（イメージ）

《大学》

茨城大学

【根力(ねぢから)育成プログラムの構築】

取組の概要【1 ページ以内】

茨城大学では、就業してからも役立つ実学的専門教育を含む体系的なカリキュラムを構築する。これを「**根力（ねぢから）育成プログラム**」と称する。

従来からあるカリキュラムを、「就業力育成」という観点から「効果的・コンパクト」な**一元管理体制**のカリキュラムに再構築し、「最適な教育内容を、最適な教育方法で、最適なタイミング」で展開する。またこうした体制を整えることで、各部署がそれぞれ行ってきた業務のパッケージ化を促し、業務体制・情報提供体制にも還元することが期待できる。

こうした**根力育成**プログラムを導入するためには、従来の教育方法・内容、業務のあり方に対する反省を踏まえなければならない他、3つのキャンパスに分散している地理的ハンディキャップを克服するためのツールも必要であり、今回の申請に至った。具体的には、大きく分けて4つの事業を全学的に展開することとしている。

- ① 茨城大学卒業生が最低限有すべき能力を「根力」とし、その「根力の構成要素」の定義、それらへの効果的な教育内容・教育方法の展開
- ② 「**PBL（課題対応型学習：Project Based Learning）技法**」の導入
- ③ 学生一人一人の学習過程を教職員・学生自身、更には地理的に分散している部局間でも共有するための「**電子ポートフォリオシステム**」の導入
- ④ 学生同士の相互教育体制（教育体制の循環）を構築するためのステューデントアシスタント（SA）制度の構築

これらの事業は、単に一斉に全学的に実施するものではなく、入学から卒業までの学生の成長に合わせ、「**根力育成**」及び「**学生自身の自発的行動の後押し**」という統一理念で「大学教育センター」の**一元管理体制**の下に展開していく。学生指導にあたる教職員は、キャンパスや部局の垣根を越えて、入学から卒業までの学生一人一人の状況に応じた適切な教育・指導を行う。勿論、学生に対して「手取り足取り」指導を行うのではなく、あくまで**学生自身の自発的行動の後押し**を行うのであり、そのための環境整備を第一義として展開していく。

1年前期	根力育成プログラム	既存のカリキュラム
1年後期		
2年前期	根力強化プログラム	
2年後期		
3年前期	根力実践プログラム	
3年後期		
4年前期		
4年後期		

根力(ねぢから)育成プログラム			
各期の全学目標			
第一段階	学生自身の自発的学びを後押しし、社会で活躍するための基盤となる能力＝根力を育成するための土台を築く フレッシュマンゼミナール： 高校生から大学生へ キャリアアップ科目群： 自らの方向性を確認して次の段階へ	根力養成プログラム	
	1年 必修 4	フレッシュマンゼミナール	
第二段階	根力強化プログラム： 座学と実地体験を通じて社会人として要求される能力を理解・養成する スキル養成プログラム： 個々の分野で直接求められる基礎的スキルを養成し、「資格」としてオーソライズする準備を整える	根力強化プログラム	スキル養成プログラム (教育課程外)
	2年後期～3年前期 選択 4	「社会人・卒業生による講義を聞く」「社会人・卒業生と話す」「企画・プレゼン・コンペを自ら行う」「イベントを運営する」「インターンシップを行う」等	「情報系」「語学系」「公務員系」等、予想される学生のニーズに合わせて提供
第三段階	実際の活動を通じて、これまで培ってきた力を確認し、不足点を自覚して、自らを高めて行く	根力実践プログラム	
3年後期～4年 選択 2	「就職センター主催の各種就職イベント参加と事前準備・事後レポート」「実践・SAとしてのリーダーシップ」「同窓会/地域との連携企画(入学式・新入生ガイダンス・新歓祭・OC・茨苑祭・卒業式等を活用)」等		

電子ポートフォリオにより、学生一人一人の学習過程を、教職員・学生自身更には地理的に分散している部局間でも共有

《大学》

筑波技術大学

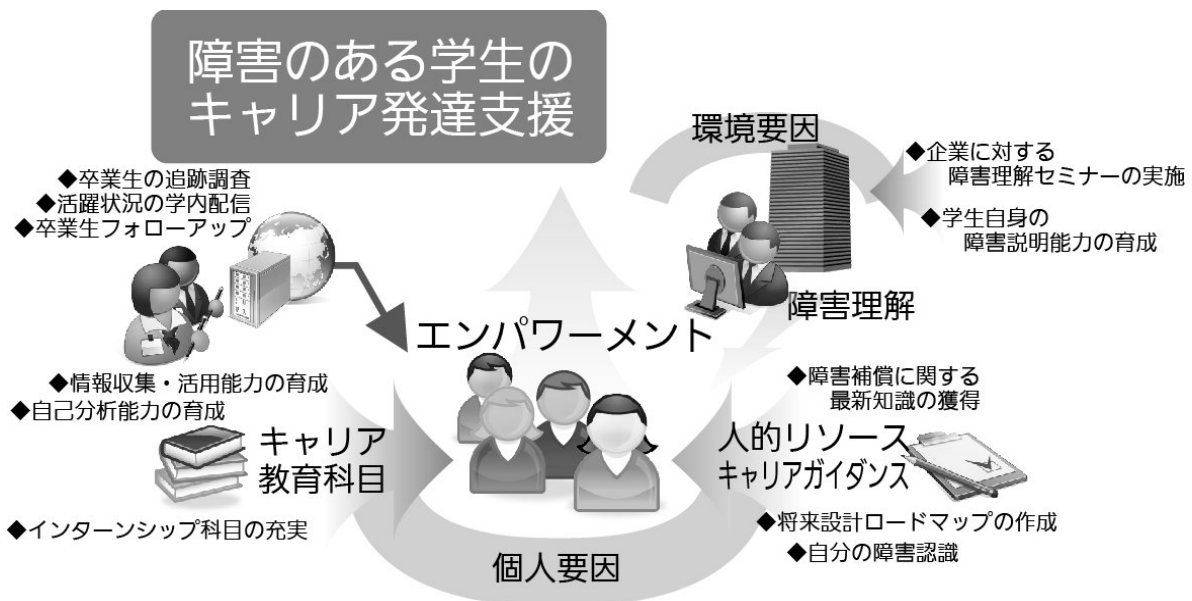
【障害学生のエンパワーメントとキャリア発達】

取組の概要【1ページ以内】

本取組は、障害者就業の現場において継続的就労の妨げとなる「環境要因」と「個人要因」にスポットを当て、企業側の障害理解や学生らの障害受容およびエンパワーメントを推し進めることで、障害のある学生のキャリア発達を支援するものである。

筑波技術大学は、聴覚障害者と視覚障害者のみを受け入れる国内唯一の高等教育機関であり、聴覚障害学生が学ぶ産業技術学部と視覚障害学生が学ぶ保健科学部で構成される。それぞれの学部学生たちは、特色を生かした様々な職種へ就き、建学以来高い就職率を達成してきている。

しかし、就業後のアンケート調査や相談事例から、職場適応やキャリアアップに関して卒業生や上司らが問題意識を持っていることも明らかになっている。



そこで、本取組では学生のキャリア発達を目的として、次のようなアプローチで就業力支援を実施する。まず、障害者の継続的就労の妨げとなる要因を「環境要因」と「個人要因」に分け、環境要因対策として

- 企業人事担当者・インターンシップ受入先に対する障害理解セミナーの実施
- 学生自身の障害に対する自己分析能力と、他人に対する障害説明能力の育成

を行うことで、企業側の障害理解を進める。また、個人要因対策として「キャリア教育科目の開設」と「人的リソース投入による内面支援」の両面から、

- 情報収集・活用能力および自己分析能力の育成
- 将来設計ロードマップの作成および個別支援計画の実施
- 補聴器や拡大読書器といった最新障害補償機器に対する最新知識の積極的な習得

を行うことで、学生の障害受容と就労に対するエンパワーメントを推し進める。さらに、卒業生の追跡調査や活躍現場の取材を行い、

- 学内Webによるエンカレッジコンテンツの配信

を実施する。あわせて、卒業生のフォローアップを行う。これらにより、本取組では、企業側・学生側の両面から継続的就労とキャリア発達を支援する。

《大学》

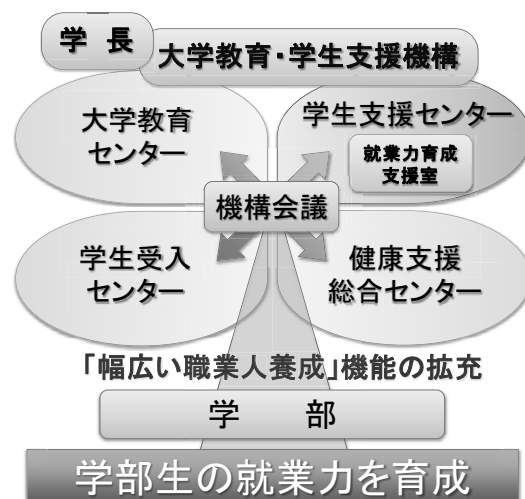
群馬大学

【学生教育・支援体制の強化による就業力育成】

取組の概要【1ページ以内】

本取組は、就業力育成支援室を中心とするキャリアデザイン教育の推進によって、学生に社会的・実践的能力を培い、幅広い職業人を養成しようとするものである。

本学では、学生の教育ならびに生活を支援するための組織として大学教育・学生支援機構を設置し、機構と学部組織が連携しながら実社会で活躍できる人材の養成を進めてきた。本取組においては、本学の人材養成機能をさらに拡充し、多様化する社会ニーズに機動的に対応するために、学長の指導のもと、機構の組織整備を進める。具体的には、機構を構成する大学教育センター、学生支援センター、学生受入センター、健康支援総合センターの4センターを統括し、センター相互の連携を深めるために、機構会議を設ける。さらに、現在は学生支援センターに就職支援のための事務組織として設置されているキャリアサポート室を、就業力育成に向けて専任教員を配置して強化・拡充し、就業力育成支援室に再編する。その上で、支援室を中心に、機構の4センターの有機的連携に基づき、学生の社会的・職業的自立を図るための教育改革を進め、「幅広い職業人養成」を推進する。



学生教育においては、初年次のカリキュラムに「キャリア計画」、「キャリア設計」の科目を総合科目として新たに設けて単位化する。この科目を通して、学生に在学中に学ぶ内容と就業力育成との関係を理解させ、学習ならびに自己研鑽の意欲を高め、職業観・勤労観を身につけさせる。さらに、英語科目の講義頻度を2倍に上げて、英語コミュニケーション能力を育成する。2年次以降は、従来の専門教育に加えて、地元企業や地元自治体との連携によって、これまで主に3年次に実施してきたインターンシップを2年次から実施し、早期の就業体験を通して、社会的に必要な能力、実践的な能力を獲得させる。さらに、就職支援の一環として、キャリアガイダンス、就業力育成講座を全学年を対象に実施する。また、学生へのキャリアデザイン支援として、大学で学ぶ専門的知識や技術が企業の第一線でどのように活用されるかを授業を超えて具体的に教育するために、就業力育成支援室を中心に「就業力育成講演会」、「企業説明会」を企画・開催する。

支援室は、就業力育成、就職に関する情報の集約・統合・体系化を進め、現在稼働中である e-Learning システム (Moodle) を利用して学生への情報提供を行うとともに、Moodle のデータベース機能を活用して、キャリアデザイン (CD) ポートフォリオ作成システムを構築する。また、キャリアパス相談コーナーを設置し、キャリアカウンセリング機能を強化するとともに、就業力育成支援に対する学生からのフィードバックのためのインターフェース機能を与える。

本取組の評価は、就業力育成に関する学生へのアンケート結果などの内部評価と、卒業生、企業等に対して実施するアンケートによる外部評価を統合して行う。さらに、学長の指導のもと、教育研究評議会及び大学評価室において進捗状況などを勘案した上で評価をまとめ、評価の内容を学内外に公表する。機構会議と支援室は、評価に基づく改善策を連携して立案、実施し、就業力育成システムの継続的な強化、充実を図る。

《大学》

お茶の水女子大学

【女性リーダーのためのコンピテンシー開発】

取組の概要【1ページ以内】

本学は、学生個々の特性と志向性に応じた多次元的な学士力の養成を目指している。この養成過程で習得される諸能力を適切に組み合わせ、女性の地位向上をはじめとする社会的課題の解決に貢献する高度な就業力として発揮できるようにすることが、本事業の目標である（様式5 図4参照）。そのために高い就業力としての「**女性リーダー力**」を**コンピテンシー**（高いパフォーマンスを生むための包括的能力）の枠組みでとらえ、学生が主体的に、また仲間と協働してこれを伸ばせるしくみをつくる。OECDは、現代人に必要な基幹能力（キー・コンピテンシー）の概念枠組みを考案している。本事業ではこれをもとに、**<双方向のツール活用><自律的活動><多様な社会集団での協働>**という3分野の**コンピテンシー**を身につけ、本学が**女性リーダー力**の核と考えてきた**思考・行動特性<心遣い・知性・しなやかさ>**により、適切に組み合わせ成果をあげられるようにする。下記4点の取り組みを行い、大学教育におけるコンピテンシー開発→評価のサイクルを、これを支える情報システムと人的支援体制のもとに構築し、学生が自身の目的に応じて就業力を客観的基準ではかり自律的に向上させるための学修計画を立てられるようにする。開発プログラム参加者数、参加者のコンピテンシー水準、学生・卒業生の大学の職業的意義評価について数値目標を策定し、自己評価と外部評価を行う（様式5 図5参照）。

1. 新プログラム設置によるコンピテンシーの開発

コンピテンシーの分野ごとに設置される基幹科目と関連科目からなる新プログラムを開発・実施する。マネジメントや起業、CSRやダイバーシティなど女性リーダーの活躍がとくに期待される問題をテーマとする新科目（一部実務家教員担当）を開発する。学内外、国内外を横断し、問題解決型の学習を行う「実践フィールド」を用意し、学生が自ら課題を設定し解決する学習プログラムを実施する（様式5 図6参照）。このプログラムおよび下記評価プログラムは、学内外の専門家からなるワーキンググループにより開発され、外部委員会により評価される。

2. 指標開発による客観的なコンピテンシー評価

学生の**コンピテンシー**の開発を評価するため、ごく基礎的な水準を示すOECDの国際成人力調査（PIAAC）の枠組みをもとに、日本の「社会人基礎力」等を参照してより高度な就業力をはかる「**女性リーダー力指標**」を開発、コンピテンシー評価プログラムを実施する。

3. コンピテンシー開発支援システムの構築

学生がどの分野の**コンピテンシー**を習得したかを示す**コンピテンシー・ポートフォリオ**を開発する。そのために、各科目に関連する職業的な**コンピテンシー**を明示する**コンピテンシー・ベンチマークシステム**を開発する。また、コンピテンシー開発プラットフォームによる大学内外の情報共有を行う。開発・評価プログラムに汎用性を持たせ、広く活用されるよう学外に発信する。

4. コンピテンシー開発支援体制の整備

コンピテンシー開発支援システムを新学業情報ポータルシステムに組み入れ、コンピテンシー・ポートフォリオにもとづく指導が可能なコンピテンシー開発支援プログラムをつくる。学生が自律的に**コンピテンシー**の開発→評価を行えるように、キャリア支援センターを中心に総合的・日常的・全学的なキャリアガイダンス、キャリア開発支援を行う。また実践フィールド学習と関連づけながら、学生・卒業生の自主活動の組織化と支援を行う。