

《短期大学》

**自由が丘産能短期大学**

**【現場を生き抜く力を重視する就業力育成】**

## 取組の概要【1ページ以内】

本学は、建学の精神に基づき「学位授与の方針」「教育課程編成の方針」「入学者受け入れの方針」を明確にし、4つの能力開発を到達目標として教育を行っている。「大学の学びの基礎能力」「働くための基本能力」を「学びの基礎能力」に、キャリア教育を「現代社会を生きる力」に、職業教育を「ビジネス実務能力」に位置づけている。キャリア支援センター職員の就業支援と教員のアカデミック支援を連携させて学生の就業力の育成に一定の成果をあげてきた。

しかし、近年になって「短期大学生の求人分野の変化と求人数の減少」、「学生の就業力の低下に対する教育上の課題」、「就職活動の長期化から生じる学習効果の減退」により、本学の就業力育成の成果が十分でないことを認識している。能力開発について一定の成果をあげているものの、働く現場の課題解決力が不十分であることが明らかになっている。そこで、本学においては就業力を「現場を生き抜く力」、つまり働く場を得て様々な課題の解決に自分の能力を発揮し続けることであるととらえている。

これらの課題に対応するために4つの目的を設定した。2年間のキャリア教育・職業教育を通じて就業力を育成すること、個々の学生に対応する教職員のチーム就業支援を充実させること、就業力ポートフォリオを開発すること、就業力評価システムを開発することである。

具体的な取組内容として、第1に、2年間のキャリア教育プログラムを再編する。就職活動を学生の活動の現場ととらえ、学習の場として活用する。「学びの目標とキャリア」を開発し、「就業への道」を改善、「自分の就業とキャリア考」を開発する。とくに、「自分の就業とキャリア考」では、学生が選択した就業力向上のための体験学習の内面化をはかる。実務家と教員の対談形式の授業を通して就業力の発揮について理解を深める。中でも、本取組で注力するのは就業実習や在学生の出身高校でのキャリア講座など、就業力を向上するための体験学習である。学生は習得した能力を実践の場で活用できているか確認し、実践の仕方を学んでいく。

第2に、就職活動やさまざまな体験学習を通じて学生の就業力を高めるためには、職員キャリアサポートと教員アカデミックサポートがそれぞれの専門的立場から連携し、個別就業支援を充実させることが必要になる。そこで、教職員の就業力育成支援のためのチームを編成し、個々の学生に対する就業支援の仕方を相談して進める体制を整備する。

第3に、学びの到達目標（学習ポートフォリオ）と連動する就業力ポートフォリオを開発し、就業力育成の基盤とする。学生は就業力ポートフォリオに活動を記録し、振り返り、就業力の向上の成果を確認する。それにより就業意欲を高め、就業力をさらに向上させる。

第4に、教職員のチーム就業支援により個々の学生の支援に際して、個別就業支援に携わる教職員の支援力を向上させることが欠かせない。定期的に就業支援に関するワークショップを開き、教職員の就業コーチング力を高める。また、就業力を向上させる体験学習や就業力ポートフォリオを開発し、実効性を高めるために、産学・高大連携を深める産学・高大就業力育成研究会を設置する。双方の課題を共有化し、実践ケースを積み上げる。

第5に、就業力評価システムを開発して、卒業生、在学生の就業力を評価し、成果と課題を明確にし、本取組の改善をはかっていく。

本取組は、学長をリーダーとする全学プロジェクトで推進する。プロジェクト計画は短大中長期計画に位置づけ、各年度で取組の自己評価を行う。この自己評価をもとに学外の評価を受け、取組実績とともにホームページ等に公表する。

《短期大学》

**東海大学短期大学部**

**【リフレクションによる就業力形成プログラム】**

## 取組の概要【1ページ以内】

全入化による学力・学習意欲の低下、目的意識の希薄化を受けて、学生の社会・職業への円滑な移行が求められている。また、一旦就職しても、さまざまな不適応で早期離職してしまうことも問題として挙げられる。本取組は、就業力の形成に向けて、4つの段階を設定し、それぞれの段階の目的に応じた「段階的プログラム1～4」を実施するとともに、それら実施過程全般において、e-ポートフォリオと異なる段階間の交流等を活用したリフレクション（振り返り）活動を導入することで、より主体的な意欲と明確な目的意識を持った社会人・職業人の育成を図るものである。

「段階的プログラム1」は、目標（職業像）の明示による学びへの動機づけを目的として入学時に実施される。意欲の高いこの時期に学びの見通しを得ることで、目標を明確に意識できるようにする。

「段階的プログラム2」は、社会的自己存在に対する意識形成、学習意欲・目的意識の形成を目的として、1年前期～後期に実施する。本学の基幹科目である「現代文明論」において、「いかに生きるべきか」を問うことを通して、社会の中における自己という意識形成を行う。この際、双方向の教育システムを導入し、学生が主体的に考えられるようにする。また、キャリア支援科目「キャリアサポート」では、「心理検査」、「将来設計ワークシート」等を通して、自らを知り、それに応じたキャリアイメージを形成することでより具体的な目標を持つことができるようにする。

「段階的プログラム3」では、具体的な目標に向けて、そこに至るために必要な資質・能力（スキル）を獲得することを目指し、1年後期～2年前後期にかけて実施される。明確な目的・目標を持った学生が、インターンシップによる社会・職業体験を通して、座学での専門知識を確認し、それをより深めるとともに、社会や職場で求められるスキルについての確認・修得を行う。また、インターンシップの事前指導して、企業等の実務家（経営責任者等）による講義を実施するとともに、若年就業者（卒業生）の講義の受講を通して、就職1年目の実際の状況を実感をもって知ることができるようにする。

「段階的プログラム4」は、就職1年目の既卒者に対する支援として実施する。就職1年目に離職率が高いのはよく知られている。ここでは卒後1年目の「危機」に対応する。就職後訪問サポートや、大学でのリカレント教育などを実施するとともに、卒業後（1年間）もe-ポートフォリオの活用と異段階間交流を活用したリフレクション（振り返り）活動を促すことにより、既卒者が自らの立ち位置を再確認し、心理的安定感・自己肯定感の回復を図ることで、早期離職者の低減を目指す。

各「段階的プログラム」は、学生の意欲や目的意識の喚起をもとにした、社会との関わりの中での、社会人・職業人としての基盤形成を目指すものであるが、実際に学生がこれを身につけ、自らのものとするには、学生の主体的活動を核にしたリフレクション（振り返り）による内面化のプロセスが不可欠である。本取組では、各「段階的プログラム」において、e-ポートフォリオによる、学びの履歴への振り返りの仕組み、また、異段階間交流、ピアパートナーとの関わりによる自己への振り返りの仕組みを導入することで、より内面化した柔軟で強靱な自己形成を基にした、社会人・職業人の育成を行い、広く社会に資することを目指すものである。

《短期大学》

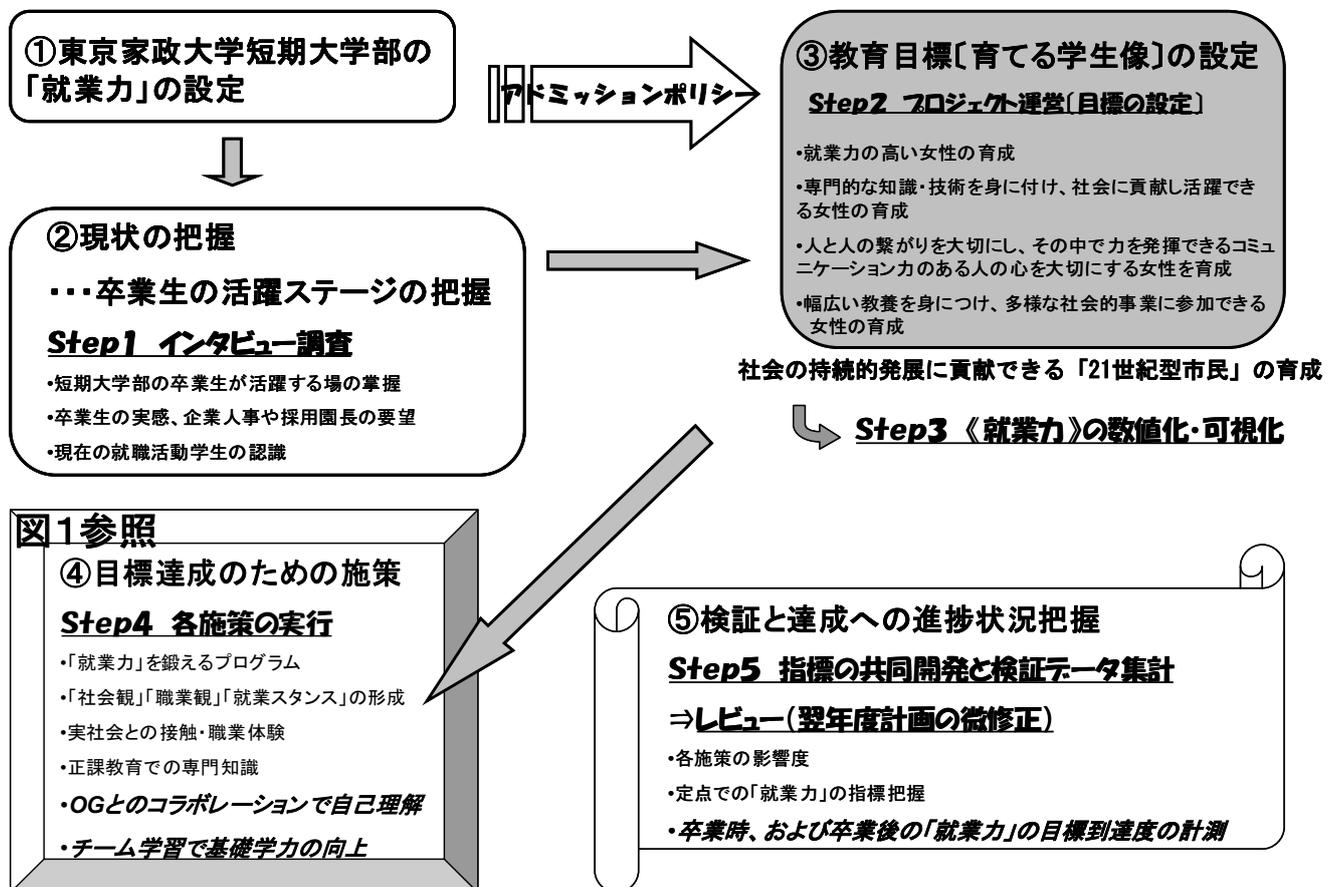
**東京家政大学短期大学部**

**【就業力・継続力を高め元気な職業人を育てる】**

## 取組の概要【1ページ以内】

この取組は、『2年間で専門を学び、資格を取得して早く社会に出る事を希望して短大に入学してくる学生』に、教職員・OG・地域社会・企業との連携で就業力・実践力を付け、卒業後の職場定着＝継続力を高め、人生100年の時代を **社会と関わりながら元気に生きる** 女性を育てることを目的とする。本学はここまで『受け入れた学生に責任を持ち卒業後まで **一人ひとりの生き方を支え続ける**』ため、連携支援強化を目的に教学二部署体制に組織を改編し、学生が主体的に生きる為のさまざまな支援・教育を行なってきた。しかし、近年は基礎学力低下や人間力不足で自分に自信が持てず夢をかなえられない学生が増加している。今回の取組内容は、保育士・栄養士や服飾販売など人を対象とした職業人に必要とされる人間力、①特に **異年代と関わる力や豊かな対人関係力** を様々な学内・外でのグループ活動で鍛え、② **企業やOGとのコラボレーションで自己理解・自己形成** を、さらに③講師の指導のもと学生間やピアサポーターとの **チーム学習で基礎学力の向上** をはかろうとするものである。学内の学生支援体制や内容を正課教育と正課外教育の両面から見直し、教職員・先輩に加え地域社会・企業の協力を受け、さらに映像システムの活用で学びをフィードバックすることで多様な力を付け、人生100年の時代を自分の力でイキイキ生きていける女性を育てたい。

### 《就業力》の育成支援プロジェクトの取組概要



《短期大学》

**創価女子短期大学**

**【女性のキャリア形成のための就業力育成支援】**

## 取組の概要【1ページ以内】

本取組は、学生一人ひとりに内在する豊かな可能性への気づきを促し、自律した学生による目標への挑戦、困難を克服することによる自信の獲得などを通して、女性としての生涯にわたるキャリア形成という視点から、短大の2年間でその基礎となる就業力の向上を図ることを目的とする。また、教員・職員さらに卒業生の協力による弛みない励ましの体制を確立すると共に、正課の授業だけでなく正課外の講座等を含めた全般的支援を行うものである。

本学では、学生が身につける就業力を、「いかなる立場・状況にあっても将来にわたって持続的・継続的に社会に貢献できる力」と捉え、より具体的には本学の学士力の構成要素である社会的実践力(創造的思考力、意思伝達力、情報活用力、チームワーク力)に行動力を加えた5つの力(15項目)を就業力の基礎(就業基礎力)と定義し、この指標を向上させることで就業力の育成を図っていく。

そのために、自己の可能性への①気づき(Awareness)、②挑戦(Try)、③達成(Achievement)、そして④自信(Confidence)を深めるというサイクルを「ATAC(アタック)サイクル」と名づけ、それを基盤としてキャリア教育を見直し、整理し、効果的に活用できるように進めていきたい。

本取組の具体的内容は以下の3点からなる。

### 1. キャリア教育の体系的見直しと充実 (正課・正課外)

a) 「女性のためのキャリア形成科目群」の設置

b) 新科目の設置および科目の改編

【新科目「キャンパス・インターンシップ」の導入】

【キャリア講座の改編】

c) キャリア・フェスタ

### 2. 就業基礎力ポートフォリオ・システムの開発と活用

### 3. 本取組を支える基盤としての「ATACサイクル」

以上の取組の実施・評価は既存の「キャリア支援推進委員会」が担うが、より効果的、実質的に本取組を展開するための組織として新たに「キャリア教育推進室」を開設し、積極的にその推進を図っていく。

本取組では、就業基礎力の15項目を中心にポートフォリオの評価ポイントを測定し、以下の3点を達成目標とする。

1. 各個人における就業基礎力の着実な向上 (目標達成人数の増加)

2. 大学全体における就業基礎力の向上 (向上率の上昇)

3. 就職率ほぼ100%の維持および進路未決定者の減少

本取組により、従来の実学的科目を中心としたキャリア教育の体系化が行われ、ATACサイクルを基盤とした一人ひとりの自律的な努力を通して就業基礎力の向上が図られる。それが「社会に有為な女性リーダーの育成」という本学の教育目標の達成に着実に連動していく。

《短期大学》

**金城大学短期大学部**

**【就業力育成バージョンアップ・プロジェクト】**

## 取組の概要【1ページ以内】

本学ビジネス実務学科では、平成16年度特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）「キャンパス内におけるキャリア教育～意識変容への挑戦～」として2年間の採択事業を實踐し、学生・教員共にキャリア意識の向上に対し大きな成果をあげることができた。しかし、採択から6年が経過した今日、学生の多様化や雇用情勢の悪化などの社会状況変化により、新たな課題に直面している。これらの課題に適切に対処し、短期大学士として相応しい就業力を育成するために、これまでの実績を基盤として、地域の産業界からの協力を得、さらにバージョンアップした就業力育成事業を行うものである。

今回の取組については、学生自身の「就業力」の育成と、学生を支える教員や保護者の「就業支援力」育成の2領域に分けて、それぞれに3つの事業を展開する。〔図-1〕

### ア 「就業力」の育成

#### (ア) 「科目履修プラン」による専門技能の高度化推進

一般職から専門職へ移行している人材ニーズに対応するために、在学中に修得する専門技能の高度化を図る。学生は、1年次前期にキャリアデザインを学び、後期には5種類の実学的な科目履修プランから自分に適したプランを選択する。これにより、早期に高度な専門技能を修得できるようにする。

#### (イ) 「金城ビジネス学会」による考察力・発信力の養成

短期大学生の弱点である考察力や発信力を養成するために、学科内に学生会員を中心とする学会を設立する。2年次の専門ゼミナールにおいて主体的な研究活動を行うことにより考察力を育み、企業人を交えた研究発表を行うことによって発信力を養い、四年制大学生と同様の社会人基礎力を養成する。

#### (ウ) 「コンピテンシー・アセスメント」による人間関係力の向上

職業人に求められる思考特性や行動特性を測る独自のコンピテンシー評価システムを構築する。当システムによって、学生のコンピテンシー習得度の客観的評価を行う。当該評価に基づく指導を展開することによって、学生が主体的かつ積極的に人間関係力を習得しようとする意識とその能力を涵養する。

### イ 「就業支援力」の育成

#### (ア) 教員のキャリアデザイン指導力の養成

クラス担任教員自らが直接キャリアデザインの指導ができるようにするために、指導力養成講座を開講する。また、企業の人事担当者との産学連携「就業力育成研究会」を設置し、地域に根ざしたキャリアデザイン指導のガイドラインを策定する。併せて、就業相談・指導についてもスキル向上を行う。

#### (イ) 教員のインターンシップによる就業支援力の向上

教員が企業の人事部等におけるインターンシップを自ら経験する。このことにより、教員が企業側の採用や人材育成の実態を学ぶと共に、未知の業種・職種に関する知識も習得することができ、より実効性のある就業相談・指導が可能となる。

#### (ウ) 保護者の就業支援力の養成

保護者が我が子の就業支援をすることができるように、「キャリア親学通信」の定期配信を行い必要な情報を提供する。また、「保護者サロン」を開設し、常時メール相談などに応じ、保護者が就業支援力を培うためのシステムを構築する。