

《大学》

摂南大学

【意識変革を促すキャリア・フライデーの導入】

取組の概要【1ページ以内】

本学では、従前から教育活動のなかで就業力向上に向けた取組みを実践しているが、専門教育、教養教育、厚生補導の連携が十分に機能しているとは言えず、それぞれの領域ごとに独自の支援が展開されてきた。そこで、「キャリア・フライデー」プロジェクトにより、専門教育、教養教育、厚生補導の有機的連携を図り、学生の就業力と就業意欲の飛躍的向上ならびに大学構成員の支援意識向上を図る大胆なキャリア育成支援体制の構築を期す。概要を次の2項目に分け説明する。

① キャリア・フライデーの導入

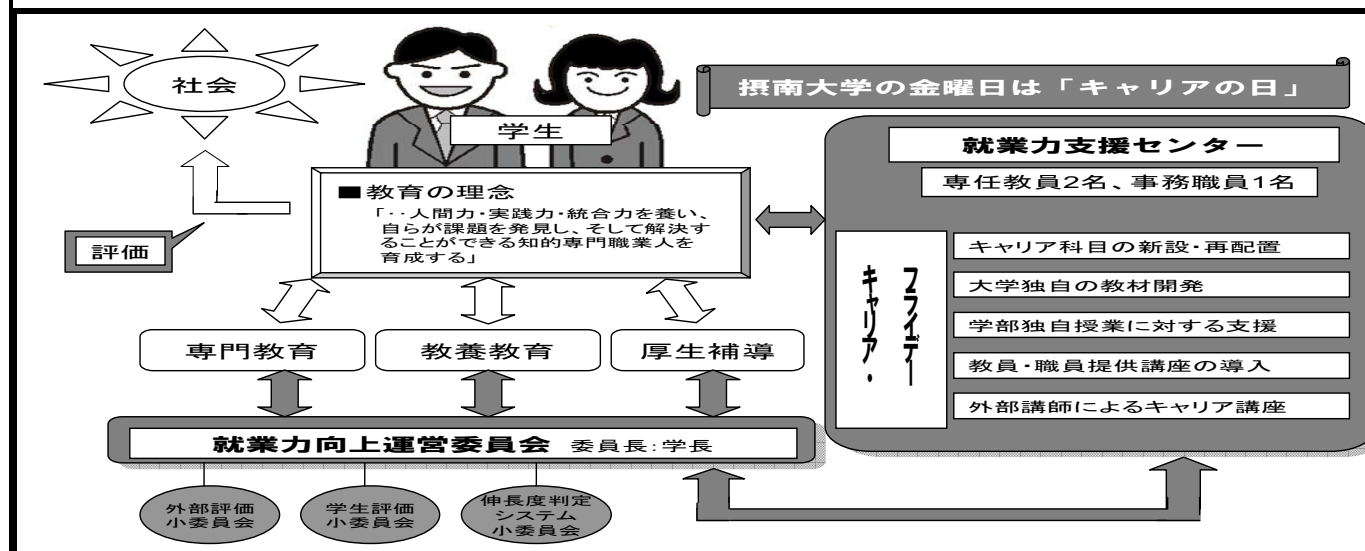
月曜日から金曜日に分散配置している既存科目（専門科目、教養科目、キャリア科目）を整理し、毎週金曜日にキャリア関係の授業、講座、行事を配置し、「摂南大学の金曜日はキャリアの日」とする。金曜日午前には新規および既存のキャリア科目を中心に配置する。午後には教員、職員による複数の提供講座を重複配置すると共に、産業界からの外部講師によるキャリア講座も配置する。学生は、興味のあるテーマ、または理解が不足していると感じているテーマを自主的に選択し参加する。参加学生には評価によるポイントを付与し、一定のポイントが貯まれば「エンプロイメントデザイン」の単位を認定する制度を新設する。また、キャリア授業のコアとなるキャリアデザインⅠ・Ⅱは1、2年次に必修配当する。

② 就業力向上運営委員会と就業力支援センターの設置

これまでキャリア教育を専門に担当する教員がいなかったため、キャリア授業の大部分を外部業者への委託や非常勤講師により実施してきたが、教育の理念をさらに色濃く反映する内容に改良すると同時に独自の教材を開発するため、「就業力支援センター」を立ち上げ、キャリア専任教員の採用（2名新規採用）と事務職員1名の採用（新規採用）を行う。さらに、当該センターでは授業のみならず、キャリア・フライデーに実施する各種講座の企画・立案・運営も行う。

なお、当該センターおよびキャリア・フライデーの運営については、学長、教務部長、学長室長、就職部長、学部代表の教員、事務組織の各課長等が「就業力向上運営委員会」を組織し、有機的連携のなかで課題検討と施策決定を行う。

■ 概念図 ■ **網かけ項目**が本プログラムで新規に実施する部分



《大学》

大阪成蹊大学

【産高大連携とPBLによるIT実践人材育成】

取組の概要【1 ページ以内】

本学部の教育目的は、「ITを活用しつつ現代的な経営問題に主体的、創造的に対応できる人材育成」であるが、目的達成に関して次のような問題が発生している。

- ・学生の進路選択へのモチベーションが低下し、結果として経営やITの基礎知識を含む一般知識の習得ができていない。
- ・学生のコミュニケーション等の対人関係力が高くなく、また、育成を行う機会が少なく、育成プログラムが体系化されていない。
- ・企業でのIT活用の重要性を学生が実感していない。また現在、企業で求められているITとビジネスを融合して活用できる能力育成の仕組みが無い。
- ・上記の3つの課題について、それらの教育効果を評価する仕組みが確立されていない。

上記の問題を解決するために、現在、学部の1～3年生に対して実施しているキャリア教育科目（1年次「大学での学び」、2年次「キャリアデザインⅠ、Ⅱ」、3年次「キャリアデザインⅢ、Ⅳ」）と、1～4年生に対して実施しているゼミ教育との連動を図り、企業に求められるITの実践力を育成する実学的専門教育を実現する。実際には、次のような施策を行う。

- ① 導入ゼミ教育の体系化：1～3年次のゼミ教育を変革して、現在行われているキャリア教育と連動させ、各学生の職業観・勤労観を継続的に評価していく仕組み（ゼミでアンケートや成果のポートフォリオを分析し、キャリア教育へのフィードバック）と、各学生の就業力育成支援体制（分析に基づく個別のキャリアカウンセリング）を確立。
- ② テーマ学習とe-learning：①の達成のため、1年生のゼミ教育では、職業観・勤労観を育成するテーマ学習の追加と、経営系及びIT系分野の基礎用語を含めた一般常識の定着を図るe-learningによる指導。
- ③ 対人関係力の育成・評価：2, 3年生のゼミ教育では、コミュニケーション力や行動力を含む対人関係力、課題解決力を育成するために、PBLによる課題解決型の教育方法を取り入れた共通的な教育プログラムの導入と評価方法の確立。
- ④ 実務家の参画・評価：③に加え、ITの活用を実践している実務家との対談や、ビジネスとITを融合する企業事例によるPBLへの実務家の参画と評価。
- ⑤ 高大連携・大学間連携：高大連携及び他大学との連携を検討し、相乗効果により学生に意識変革を起こすようなイベントの企画及び実施と効果の実証。

①～⑤の実現に向けて、事業の1年目で教材・プログラム開発及び実施体制の検討準備を行い、2, 3年目で複数のゼミによる実証実験を行い、4, 5年目で学部全体の運営と改善を行う。また、その事業を評価するために、次のような目標を設定し、評価体制を確立する。

- ・経営系及びIT系分野の基礎用語を含めた一般常識の学習用e-learning教材を開発し、全学生がその学習を終了し、合格基準である70%以上の学習効果を達成。
- ・ゼミ教育科目である1年次の「基礎演習」～3年次「専門演習Ⅱ」の間に、定期的に各学生の職業観・勤労観を測るためのレポート（ポートフォリオ）を課し、その変化を評価する手段を確立し、これを使った個別キャリアカウンセリングを全学生に実施する。
- ・上記のIT実践力及び就業力の項目に対して、就職先の企業及び卒業生にアンケート（フィードバック・シート）取り、そのアンケート結果をフィードバックしてゼミの共通プログラム等の改善を図るPDCA体制を確立する。

《大学》

芦屋大学

【産業界が望む自立自創型人財の育成】

取組の概要【1ページ以内】

経済のグローバル化とIT化の進展などにより、我が国の経済社会を取り巻く環境は大きく変化している。こうした環境変化に的確に対応し、我が国が将来に向かって持続的に発展していくためには、成長的戦略産業の育成とそれを支える実践的人材の育成が不可欠であり、こうした実践的な人材の育成が教育機関に求められている。

この社会的要請に応えるため本学は、外部有識者による「芦屋大学あり方委員会」の提言を踏まえ、理事長、学長、担当理事、外部有識者で構成する「理事長直轄プロジェクト」を立ち上げ、実践的な人材育成を目的として、人、物、金、情報の交流拠点である商都大阪の中心地・梅田に、本年4月に「大阪キャンパス」を開設した。

これは芦屋大学経営教育学部に「キャリア教育コース」を新設し、就業力のある実践的人材を育成するために開設したものである。このコースには将来の成長産業として期待される「航空」「鉄道・交通」および、今後の成長産業を生み出し高度化するための人材育成を行う「起業家」「事業承継」を加えて4つのビジネスステージを設けた。いずれも単に就職率を上げる目的ではなく、早くから気づきを与え、生涯を通して自立して社会で活躍できる能力（就業力）を身につけることを基本に、現在産業界が必要とするグローバルな視点で活躍できる「自立自創型人材」の育成を目的としている。

そのため、「産業界との連携」を重視し、「航空ビジネス」コースにおいては全日空と、「鉄道・交通ビジネス」コースにおいては関西の電鉄各社と提携し、各社からの講師の派遣と、各社現場での実習の実施などを行う。初年次は従来からの教養課程の授業を中心に置くが、早期に気づきを与えるために、その授業科目が社会とどのように係わりをもつかを教える。加えて、職業観・勤労観を養い、生涯を通じてより良いキャリアを継続的に発展させるために、「キャリアデザイン」「職業概論」の2科目を必修科目として新設した。また、就業力の修得を自ら確認できるよう全学を通じた「就業力学修履歴書」のシステムを導入する。2年次以降には理論に加えて実務的な内容を持ち産業界と連携した「実践教育」を行う。また、グローバルな人材、特に関西地域が関係の深いアジアとの連携を担える人材を育成するため、アジアから優秀な留学生を招く計画を進め、留学生と日本人学生が相互に文化理解ができる「日本比較文化論」の授業を行う。

「大阪キャンパス」は交通至便の立地であり、前述の各社のほか、産業界と連携した講師の招聘にも有利で、芦屋大学と連携した2つの教育財団の協力を受け、他大学生・社会人・高校生に開放された実学セミナーを開催する。これにより、学生に職業人としての自覚を促す刺激を与え、就業力の育成につなげる。また、教育財団(後述)の協力のもと、産業界と連携したインターンシップを行い、学部全体での体系化された実践的な学修につなげる。また、芦屋学園中学・高校との連携を強化して、中・高生を対象にした職業能力テスト、職業能力指導法などの開発を行い、中高校生のキャリア能力開発支援を行う。同時に留学生に対し日本で通用する職業能力育成を図り、卒業後の就職支援につなげる。「大阪キャンパス」に情報収集チームを置き、成長産業分野、産業構造の変化等の産業界の情報や卒業生の就職先情報を収集し、教育内容およびキャリア指導に反映させる。また、雇用情報を集めた「就職支援ブース」を設け、専門家を配置し、芦屋キャンパスのキャリア支援センターと情報回線、テレビ電話で結ぶ。こうした情報や施策を一元的に管理する組織として、学内の既存組織代表による「芦屋キャリアガイダンス会議(ACG)」を新設し、体制の強化を図る。

《大学》

関西学院大学

【社会との接点から自己を磨き高める就業支援】

取組の概要【1ページ以内】

社会で能動的に働くには、専門能力とともに人間的素養が必要である。このことは、学生自身も感覚的には理解しながらも、社会における就業体験がないため、どのようなレベルで必要とされるのかを肌感覚で掴み辛いというのが実情である。これを緩和、解消させることが本取組の目的である。

学生が卒業後スムーズに社会で自立できるように養成するには、働く姿のロールモデルを示すことが最も効果的であり、社会人との交流が鍵を握る。このため、低学年次生対象のプログラムを充実させ、様々な現場で活躍する社会人をロールモデルとして紹介し、関西生産性本部および賛助会員企業にも協力を得て、企業の経営課題・事業課題を題材に、問題解決に取り組む機会を設定するとともに、実社会での就業体験を積むインターンシップも強化する。低学年時から直接的・間接的に社会と触れることにより、社会において必要とされる素養を肌で感じ、学業のみならず学生生活そのものを充実させることができる機会とする。これにより、専門科目に取り組む三年次生以降における学問への意欲と、学生生活全般的な取組への意欲を上昇させることが期待でき、就職活動を経て、実際に働く時点における、自らの能力や個性をいかに磨くことができたのかを測る下地が作られると考えている。

また、主体的に大学生生活を過ごし、将来の働く自分の姿を視野に入れたアクションプランを描くために、キャリアセンター編集の冊子『K.G.STAGE』を全新生に配布する。これは全教員にも配布し、一年次生の演習科目のサブテキストとしても活用する。

さらに、仕事現場のダイナミクスを体験し、三年次に参加するインターンシップに明確な目的意識を持って臨めるよう、二年次秋学期に開講する「ソーシャルスキルとチームワーク（インターンシップ演習）」を再構築し、ケーススタディとして企業が抱える課題をグループで解決するプログラムを導入する。

そして、「キャリア支援システム」を大幅に改良して低学年次生の利用促進を図る。本システム上でも、社会で活躍する卒業生の生き方や働き方を紹介し、キャリアセンターから全学生に対してタイムリーに学生生活や就職活動をサポートするメッセージを発信する。また、本学で独自に開発する業界MAPも掲載し、社会の業界特性理解を深めることで、自らの個性や能力が幅広い業界で活かすことができるということを認識させる。

本取組では、社会人との交流、企業との連携を重視し、「自分が磨いてきた能力や個性を、働く場においてどのように応用しながら活かすことができるかを考える」という一貫したメッセージを、各学部、国際教育・協力センター、キャンパス自立支援課、教務部などの学内部局が密接に連携して発信し、教職員が一体となって、正課・正課外において日常的に学生を支援していく。

具体的な目標としては、景気に左右されることなく、就職決定率97.0%以上、就職率85.0%以上を安定的に保ちたい。本取組で協力を得る卒業生や企業人事担当者からも、事業全体の評価を受け、科目・プログラムの改善に役立てるとともに、学生自身の評価として、卒業時に「社会に広く触れることができたという実感」、「低学年次から社会に広く触れたことによって三年次以降の専門科目に取り組む意欲が上がったという実感」、「学生生活で磨いてきた自らの内面的な素養を就職決定企業において活かすことができるという実感」等についてアンケート調査を実施し、「就業力育成プロジェクトチーム」において評価・検証をし、年次ごとに改善を加える。

《大学》

甲南大学

【人物教育率先に根ざした実践的能力の育成】

取組の概要【1 ページ以内】

本取組は、専門教育や教養教育といった学士課程教育において社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）を実施するものである。これを実現するため、(1) 社会との関わりを念頭においた専門教育の再構築、(2) 専門教育を支え、社会人として必要とされる教養教育の見直し、および(3) 骨太な心とからだづくり（ストレスマネジメント能力の育成）といった3つの視点から産学連携による教育改革を行う。

具体的には、専門科目において個々の科目が社会のどの側面とどう関わっているかをシラバス上で可視化させるとともに、カリキュラム・マップにおいて個々人の針路選択に適合した学習構造を俯瞰できるようにする。また、平成18年度「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」に選定された「価値創造のできる21世紀型教養人の育成」を継承・発展させ、幅広い教養を備えた専門的な人材を育成する。さらに、骨太な心とからだづくりによって、働く現場で心身のストレスを自ら感じ取り、適度なレベルにコントロールする力を身につける。

本取組は、キャリアセンターを中心とした大学内組織間の有機的な連携により、指導主任教員との対話を通じたキャリアガイダンスを実施する。指導教員との関わりの中で、行動計画設定、学修、学修成果による計画の見直しを継続的かつ循環的に行うことにより、変化する社会で働き続けるための適応力を確保し、自立に向けた循環型自己学習能力の確立をめざすものである。

