

《大学》

**神戸学院大学**

**【学生の自主性を重視した就業力育成プラン】**

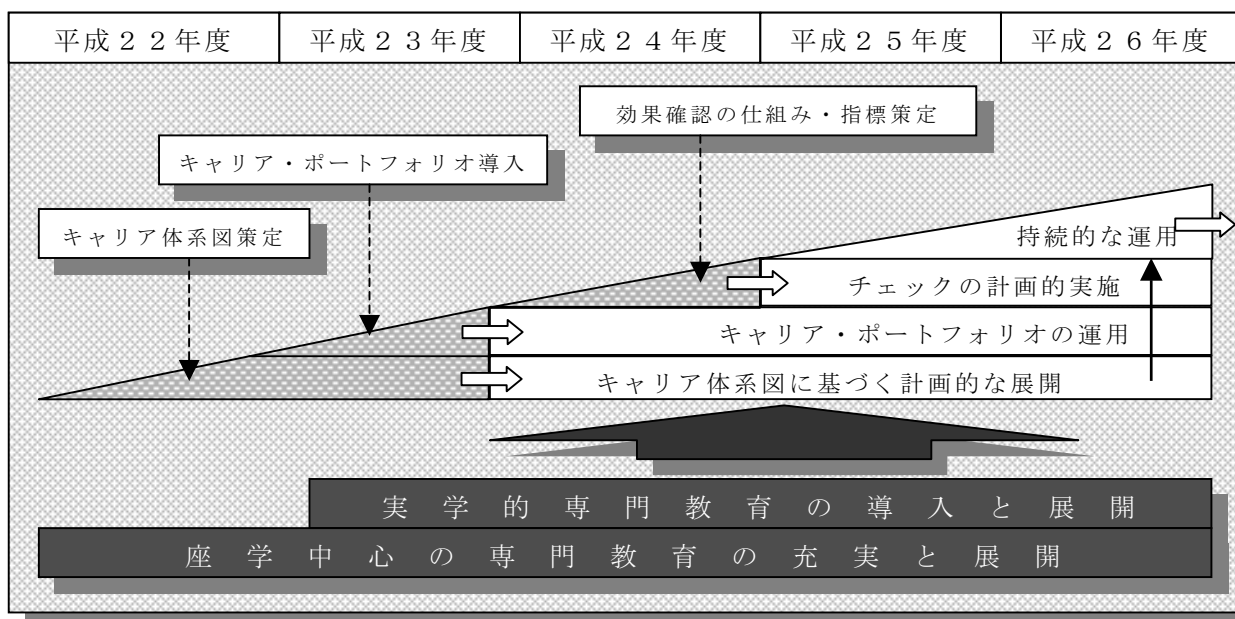
## 取組の概要【1ページ以内】

神戸学院大学では、平成22年4月から、キャリア教育および支援を更に拡充するために、従来は学生支援センターの下部組織として位置づけていた進路支援グループを、キャリアセンターとして分離・独立させ、全学的なキャリア教育・支援体制の構築とその推進を図る体制を整えた。そうしたなかで、第1ステップとして、現状では各学部独自に実施しているキャリア教育をキャリアセンターに一元化するとともに、それらをキャリアセンターが実施していたプログラムと効果的に融合させ、神戸学院大学の教育改革の一環として、計画的で実効性のある体系的なカリキュラム（キャリア体系図）を策定する。具体的には、1年次から4年次までの学年ごとに、各学部の特性に応じた学部別キャリア教育と、全学部共通の共通キャリア教育に大別し、カリキュラムを必修・選択等に区分した上で、マトリックス的に設定する。

さらに、第2ステップでは策定したキャリア体系図に基づき、学生が自主性を持ち、就業力に係る必要な資質能力を自覚し、問題意識を持って能力開発を行うことができるようにするため、キャリア・ポートフォリオのシステムを導入する。ここでは、受講したカリキュラム等の履歴保存と学生自らが目標設定し、成果についても自己チェックできるようにする。また、その達成度が不十分な場合は目標の再設定を行い再チャレンジする仕組みと、それらプロセスに教員が適切に関与し指導できる仕組みを取り入れ、PDCAサイクルを確実なものにする。

一方で、現状では実学的な教育が不十分と認識するなかで、職業人として求められる資質能力が形成されるようカリキュラムを設定する。具体的には、インターンシップを今以上に活発化させるため、受入企業数の増加、期間の長期化および担当する業務の質的向上等を図る。さらに実際の企業活動に即した内容である経営シミュレーションを取り入れるとともに、第一線で活躍する実務家を講師として招聘するなど、従来の座学中心の内容に加え、実践能力の向上を第1ステップの段階から行う。

最終の第3ステップでは、上記の内容が、有効に機能しているか否かを、主管するキャリアセンターが把握し必要な対応ができるよう、チェック体制（効果確認の仕組み）を構築する。内容的には、学生の自己チェック、受講生による授業評価、卒業生を対象とした卒業生就職満足度調査および就職先の企業を対象とした採用企業満足度調査などを、一定の指標を設け計画的に実施し、持続性ある取組を行う。



《大学》

**流通科学大学**

**【観光人材育成プログラム】**

## 取組の概要

### (1) 観光人材育成プログラム実施の背景

2006年12月に観光立国推進法が制定され、観光は21世紀の成長産業の一つであると大きな成長の期待がかけられているが、それを実現するためには観光産業の国際競争力を高め、観光の振興に寄与することのできる人材の育成が必要である。

しかし卒業後に旅行業、宿泊業など観光関係に就職をした学生は2004年度から2006年度平均で23%にしかすぎない(国土交通省調べ)。この原因として考えられるのは、

- ① 大学は観光関連企業や団体からの観光教育に対するニーズに応えきれていない。
- ② 観光分野を学ぼうと入学した学生は、卒業後の進路と考えている旅行業、航空会社やホテル、テーマパークなどの明確なイメージや自らの経験による知識を持っている。しかし、仕事の仕組みや事業を行うための知識・仕組みなどを学ぶ機会が少なく、大学は学生の期待に応えきれていない。
- ③ 観光業界の各企業で取り組んでいる新しいビジネスモデルを知る機会に恵まれていないため、大学は新しい可能性を学生に示すことができていない。

といったことが問題点として指摘できる。ホテル、旅行などのリーダー企業及び観光庁の協力を得て、学ぶべき学問の気づきと観光業界が求めるスキルを示し、その業界で働くための資質へと結び付く道筋を示していこうというのが、観光人材育成プログラムの企画趣旨である。

### (2) 観光人材育成プログラムの実施方針

1. 学生一流通科学大学のサービス産業学部の学生に観光分野人材育成、サービス産業分野人材育成に特化したプログラムを提供し、旅行業、ホテル産業、その他観光を切り口としたサービス産業への就職者数をアップさせる。本プログラムの修了生はできるだけ良い就職結果を出してもらおうと共に、プログラム修了生自身が就活終了後は他の学生の相談にもものって貰い、就職活動全体の底上げを図る。観光業界に関心のある他大学学生や社会人に対しても開放されたプログラムとする。

2. 建学の精神である「実学教育」、「ネアカのびのびへこたれず」に則り、この産官学連携プログラムを実施し現場社会第一線で活躍する社会人の生の講義を受ける機会とする。

3. プログラムは「①旅行業」、「②ホテル業」、「③観光まちづくり」の3コースを提供し、それぞれ株式会社ジェイティービー、株式会社ロイヤルホテル(リーガロイヤルホテル)、国土交通省近畿運輸局との産官学連携方式にて実施する。

4. プログラムは少人数就業力教育とし少数ではあるが精鋭を確実に育成することとする。評価指標をしっかりと整備すると共に追跡調査を行うことで完全就業力評価を実施する。

5. 3つのプログラムはそれぞれ、90分30コマのプログラムとすることをベースとする。コマ内容は、座学・討議によるものを基本としつつ、必要に応じて企業現場での実習的な学習やフィールドワークを織り込んで人材育成に最適な学習内容とする。

6. 卒業生の就職状況、特にサービス産業分野(小売等は除外)を対前年度10%アップさせることを目標にしたい。旅行業、ホテル産業、その他観光を切り口としたサービス産業への就職者数をアップさせる。既に全学生の就職先リストはできており、現在の数値からのアップ(企業グレードも含め)を図る。

《大学》

**神戸夙川学院大学**

**【実務経験とキャリア教育をつなぐプログラム】**

取組の概要【1ページ以内】

観光文化学の単科大学として2007年に開学した本学は、「幅広い職業人養成」「総合的教養教育」「社会貢献機能」に重点を置き、観光文化関連産業などで広く活躍できる職業人の養成に努めてきた。だが、第1期生（現4年生）のなかには、職業人としての基礎的素養、職業生活への動機付けや基本的技能、実践的経験等が不足し就職活動で苦戦する学生も少なくない。学業成績が必ずしも就業力に直結せず、正規科目外での地域連携実践やイベント運営、インターンシップ等、企業社会や地域社会と共に働く機会を活かし学びえた学生が早く就職先を獲得する傾向も見られる。

これらを踏まえ、本取組では、幅広い教養と社会的実践力を備えた人材を育成すべく、従来の専門教育やインターンシップ等のカリキュラムに加え、1-2年次のキャリアガイダンスやコープ教育（1-3年）を制度化し、実務経験と座学（正課授業やキャリア教育）が有機的に循環するOJT-OffJTサイクルを構築、学生の学修・就業意欲を高め、就業力育成の向上を図る。具体的には、就業力をA（Academic ability：学力）、E（Experience in business：実務経験）、B（Business Education：実務教育）、D（Developmental Education：基礎学力）、S（Social skill：社会生活技能）の5つに分類し、学生が成長度に合わせ必要な能力を効果的に伸ばせるプログラムを導入する。

OJTでは、効果のより高いと期待されるコープ教育を実施し、動機づけと問題発見を促し、OffJTでは、コープ教育の骨格となるキャリアガイダンス科目を導入、ソーシャルスキルキャンプ、短期集中・合宿形式のエクステンション講座での基礎学力養成・資格取得・特定業種の専門的スキルの講習を促す。こうした活動記録はeポートフォリオに蓄積し、学生・教職員相互によるPDCAサイクルを確立する。本取組を通じて経験や訓練を積んだ学生は、学生インストラクターとして後輩を指導する。これは自らが教え、学び深める機会を学生に提供すると共に、低年次学生に身近なロールモデルを提示するためである。

本取組の統括は学部学科運営委員会が行い、履修指導等の教務面をキャンパスライフ支援、3年次以降の就職活動支援および卒業生の追跡調査・フォローをキャリアセンター、コープ教育の企画運営、eポートフォリオの管理・各種エクステンション講座の実施を産官学地域連携センター（教育グループ）が担当する。産官学地域連携センター（研究・事業グループ）は、協力企業の開拓や自治体・観光協会との観光振興にかかわるパートナーシップ協定（以下、観光パートナーシップ）の締結を積極的に推進する。

2011年度は本取組の推進体制を立ち上げ、必要な設備・備品を導入、半年間のOJT-OffJTサイクルを実施する。具体的に、産官学地域連携センター（教育グループ）の発足、評価体制の確立、観光パートナーシップの拡充、eポートフォリオおよびアセスメントツールの導入、コープ教育提携企業とのキャリアガイダンス教材の共同開発などである。2012年度以降は、初年度の成果を踏まえ、年間を通じたOJT-OffJTサイクルを実施し、取組の評価・検証・改善を行う。セメスタ毎に各部署の担当者が集まり、活動状況を共有することでメニューや評価方法の見直しを行い、より効果的な就業力育成プログラムを段階的に確立することを目指す。



《大学》

**帝塚山大学**

**【卒業生・保護者と大学の協働型キャリア支援】**

## 取組の概要【1ページ以内】

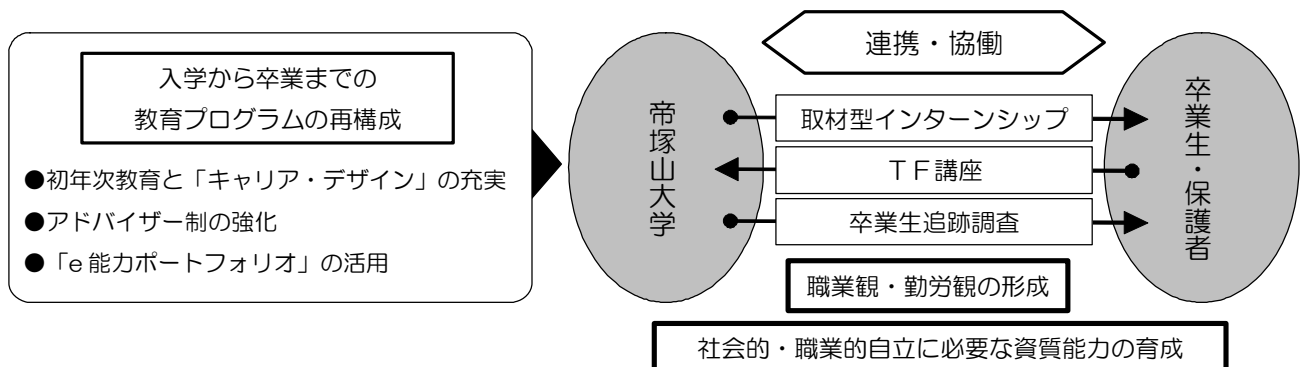
本取組は、多様な業種・職種に就く卒業生・保護者を貴重な教育資源としてとらえ、卒業生・保護者と大学の連携・協働を通して、学生の就業力を育成する協働型キャリア支援の取組である。本取組の内容は、(1)入学から卒業までの(初年次教育からはじまる学士課程教育全体の)教育プログラムの再構成、(2)卒業生・保護者との連携・協働による持続的な就業力の育成、の大きく2つに分かれる。持続的な就業力は、職業観・勤労観の形成を基盤とした、社会的・職業的自立に必要な資質能力からなる。大学教育を通して獲得された成果(知識・技能・態度・志向)は、就業力に反映されると考えられる。したがって、本取組では、就業力の育成に資するものとして、入学から卒業までの教育プログラムの再構成を推進する。

### ■入学から卒業までの教育プログラムの再構成

具体的には、以下の3点があげられる。①「基礎演習」(全学1年生必修科目)を中核とする初年次教育と「キャリア・デザイン」科目の充実、②各学年の演習を核とするアドバイザー制の強化(学生の個性・能力に対応した指導・相談・助言)、③「e能力ポートフォリオ」の活用(「キャリア・ポートフォリオ」としての活用)。①を通して、就業力育成の大前提となる大学生活への適応と学業継続の促進と、職業観・勤労観の形成および社会的・職業的自立に必要な資質能力の育成をめざす。②は、1年生から4年生までの全学生に対して、担当となるアドバイザーを明確にし、アドバイザーは学生の個性・能力を考慮し、学習・履修計画や進路選択に関して、適切な指導・相談・助言を行う。③は①②と関連し、教育課程内外の学習成果をデジタル化・蓄積することで、課題発見と目標設定、個性・能力の把握と、それに基づく進路選択・指導等に役立てる。

### ■卒業生・保護者との連携・協働による持続的な就業力の育成

具体的には、以下の3点があげられる。①「取材型インターンシップ」の開設、②卒業生・保護者を講師とする「TF(Tezukayama Family)講座」の開設、③卒業生を対象とした経年的な追跡調査。①は、従来のインターンシップとは別に、卒業生・保護者の就業先等で就業体験をするとともに、業務内容や現場の状況を取材し、eラーニングのコンテンツを作成するものである。作成されたコンテンツは、本学のeラーニング・システムTIESで公開し、卒業生・保護者の就業状況や実社会のリアリティを学生に伝達するとともに、職業観・勤労観の形成にも資する。また、取材やコンテンツ作成は、社会的・職業的自立に必要な資質能力の育成にも役立つ。②は、卒業生・保護者を講師として、オムニバス形式等の講義を、正規カリキュラムの一環として開設するものであり、学生が卒業生・保護者の体験から継続的に学び、職業観・勤労観の形成につなげていくことを目的とする。③は、卒業生の動向等を把握するとともに、その成果を就業力の育成にフィードバックし、活用しようとするものである。





《大学》

**天理大学**

**【天理スピリット「他者への献身」プログラム】**

## 取組の概要【1ページ以内】

本学は、人間のふるさとである「ちば」の恵まれた宗教環境のもとで、祈りと献身の生活を基盤とする教員、職員、学生のふれあいを通して、豊かな教養を体得させ、専門的学識を授けることで、各人の資質を引き出し、伸ばすことを目指している。

本事業では、新たに天理スピリットの「他者への献身」（人をたすける心）に基づき、相手の立場にたって物事を考えて思いを伝えるための「対話力」、現状の課題解決に向けたプロセスを考える「計画力」、考えたことを自信をもってやり切れる「実行力」を本学における就業力として定義する。そして地元企業や商店街等の地域コミュニティと大学および学生が共存しながら活性化する人とのつながりの中で学ぶことで、本事業の目的である学生の就業力の育成に取り組む。厳しい就職事情や、社会的・職業的自立に向けた指導等の制度化をふまえ、教育課程内外を通じて、学生の社会的・職業的自立につながる就業力を高めるにあたり、継続的な教育・評価・改善サイクルを確立し、大学の教育改革にも取組み教職員の指導力も向上させる。学長のマネジメントのもとで、人間学部学部長と進路部部長がリーダーとなり全学的な有機的連携を図り、以下の取組みを推進する。

① **職業観・勤労観を養うために**、既存のガイダンスや共通科目の「キャリアデザイン—人生と職業—」を通じて、学生自らの卒業後の仕事や生活の設計を考えた上で、有意義な学生生活を送れるよう、新設する「キャリア支援講座（仮称）」にて学生生活における目標を設定させる。

② **学生の目標に沿った学修を指導するために**、新たに導入するキャリアポートフォリオシステムを活用し、学生の活動履歴や能力、評価等を指導する教職員と共有を図る。特にクラス担任が他教職員とも連携しつつ、学生個々の目標や状況に応じた指導を行い、目標達成へ向けて学生のモチベーションを向上させつつ支援する。

③ **実践教育で学生の就業力を高めるために**、大学独自のインターンシップ「ふれあい商人体験インターンシップ（仮称）」や疑似体験プログラムの中でグループワークを実施し、他者との意見や立場の違いを理解して合意形成を図り、自ら考えて行動する力を養う。またアルバイトやボランティア等においても大学が事前事後研修を充実させ単位認定することで課題意識をもって取組ませて、就業力を高める指導を行う。

④ **学生の成長や教育効果を評価するために**、学生自身、企業、教職員がアンケートやレポート、アセスメントツールの結果をふまえて指導、評価することで、キャリアポートフォリオの中で学生の成長を可視化する。インターンシップ受入企業や卒業生の就職先企業に、本学の就業力（対話力・計画力・実行力）を評価する指標に基づいた企業アンケートを実施し、学生の評価とともに、各種取組みの教育効果や、社会から求められる能力の調査も行なう。その結果をもとに本学の就業力を再評価し、学生や卒業生の成長や、教職員の指導力や教育内容を評価・検証し、改善しながら本取組みを推進する。

以上が本事業において、本学学生の就業力を高めるとともに、本学の就業力育成にお