

《大学》

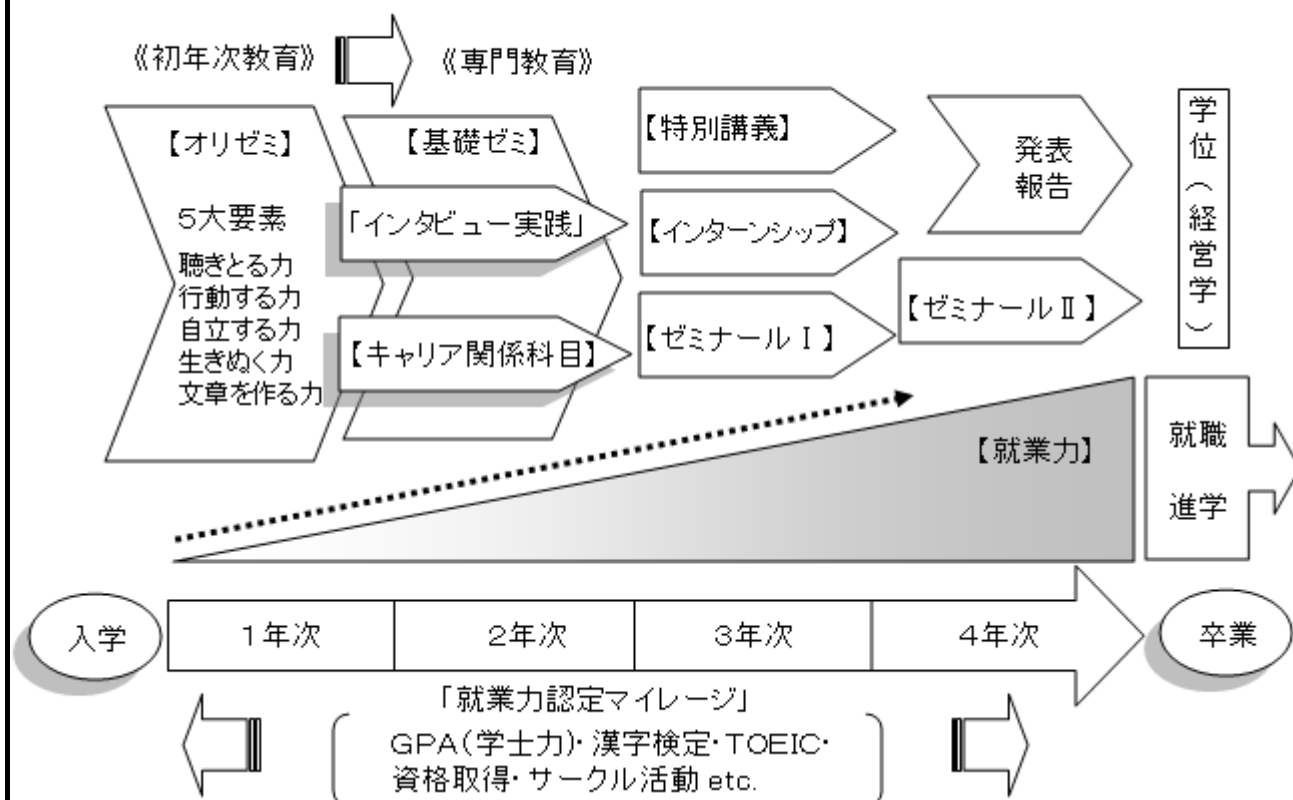
亜細亜大学

【インタビュー実践による人間基礎力の育成】

取組の概要【1 ページ以内】

本取組は、学生自身による主体的な「インタビュー実践」の学習を通して、従来のキャリア教育において実現しにくかった「就業力」を学生に身につけさせることを目標としている。また、ここに言う「就業力」とは、単に就職ができることだけを指すのではなく、幅広い意味で中長期的に社会に貢献できる人材がそなえている基礎的な「人間力」のことを指している。本取組では、「就業力」を構成する基本的な要素を、(a)聴きとる力、(b)行動する力、(c)自立する力、(d)生きぬく力、(e)文章を作る力、と定義し、これらを初年次教育で養うとともに、キャリア教育科目にその力を接続する。

【概念図】 4年一貫の学士課程教育とキャリア形成



具体的には「インタビュー実践」を1年次からの社会との最初の接点と捉え、自己発見や自己形成の契機としての学習活動の仕組みを作っていく。学生は、未見の他者である「仕事人（ビジネスパーソン）」との直接取材を経ることで、「人間」が働くことを通じて社会とつながっているという現実や、働くことの喜び、生き甲斐を認識し、自らの職業観・勤労観を培うことができる。こうした初年次のインタビュー取材の成果は、引き続き2～3年次の参与観察型の実践的学習に継承されることになる。

本取組では学生が主体となって社会との接点をつくり、成果を企業に発表報告し、コメントをいただくことで学生は就業力を高めていく。本学のある地元地域・産業界との連携を深め、インタビューやインタビュー先として協力を要請していく。

就業力の把握は、大学生活における様々な活動の成果について就業力を構成する5大要素の観点から総合的に評価を行い、就業力認定マイレージとして可視化することにより行う。学生はサーバー上にある各自の「学習&キャリアポートフォリオ」に諸活動の成果を記録し、それらを認定付与したマイレージポイント数により自己の就業力を確認する。

《大学》

大妻女子大学

【質量両面の就業力向上のためのキャリア教育】

取組の概要 【1 ページ以内】

1. 問題意識

本学は、例年就職率は高く、量的な意味での「就業力」は有しているといえよう。しかし、早期離職も多く、退職後の復職者は多くないことから、充実した職業人生へと結びつくような“質的”な「就業力」（「就業継続力」）の面で見劣りがする。また、最近の新入学生の質の変化（自己管理能力の低下など）により、近い将来、量的な「就業力」の低下も懸念されるところである。これは、職業生活の中で他者との協働において自立するという、大妻学院の教育理念である「関係的自立」に照らしても由々しき問題である。

2. 目的

上記の問題意識に基づき、本取組では、「就業力」（就職率）の維持と「就業継続力」（質的な「就業力」）の向上を、全学を挙げて目指す。

3. 方法

学生が、実業界が求める能力や意欲、すなわち主体性や協調性などのいわゆる情緒能力（EQ）を身につけ、また組織で働くことや、ワーク・ライフ・バランスを含む将来の生活を実感的に理解することができるようになることを主たる狙いとして、次のような方法をとる。

- 1) 前提として、各学部や事務局が独自に行ってきたこれまでのキャリア教育を統一化・体系化する。その際、学生の自発的活動を促進する観点から体制を見直す。
- 2) その上で、初年次教育を充実化させ、正課内外の様々な体験的学びに主体的に取り組む意欲を喚起し、学習ポートフォリオ作成を支援する。就職活動時には、在学中の学びを整理し、卒業後の人生を展望した上で、自らの就業観をしっかりと持てるように支援する。
- 3) 学びのコンテンツとして、PBL（プロジェクト型学習）であるC D P（キャリア・ディベロップメント・プログラム、詳細は後述）など、他者との関係性を体験する機会やインターンシップ、実務経験者の話を通じて、職業生活と私生活の現実とをつなげる機会を拡充する。
- 4) 並行して、キャリア学習に入る以前に、他者との関係構築に支障を感じる学生への学生生活支援を行う。
- 5) さらに「就業継続力」向上のために、卒業生へのフォローアップを行う。

4. 取組体制

以上の取組を実効的に行うため、学長のリーダーシップのもと、関連部署が「キャリア教育連絡会」を組織し、リサーチ・アシスタントの助力を得つつ、詳細なプログラムの開発、実施、評価を行う。

5. 評価

本取組の効果は、就職率の動向のみならず、内定者、卒業生、就職先企業へのアンケートの実施、早期退職率の動向などを通じて、なるべく正確に把握し、これを次の方針立案へとフィードバックする。

6. 今後

本取組は単発的企画ではなく本学のキャリア教育の体系化の下の総合的な取組であるので、このまま継続し、本取組対象学生が卒業した後の調査を含め、全体の評価が終わった時点でそのあり方を見直す。

《大学》

北里大学

【海洋生物の調和的利用に優れた職業人の育成】

取組の概要【1ページ以内】

◇趣旨・目的： 本取組は、海洋生物資源の調和的な利用に関わる優れた人材の育成を目指し、学生自身が描いたキャリアプランの下、学士課程教育を通して身に付けた知識・技能・態度を統合し、「主体的に就業できる就業力の育成」を目的とする。

世界的に水産資源の持続的な利用に関心が集まっている中、北里大学海洋生命科学部は、この分野で活躍できる有為な人材の育成に取り組んでいる。学生の学問に対する関心は高いが、反面、職業への意識は比較的低く、大学生活全体を通して見出そうとする者が大部分を占めている。従って学生が自らの生き方への基本的な展望を育むためには、「**正課教育と課外教育を有機的に結びつけた“学びがいのある教育システム”の構築**」が重要である。本学部は、人材育成目標に基づき明確な学習・教育目標、カリキュラム流れ図などを示し、計画的な学習を促し学習成果の達成に努めているが、立地も影響した現場の実践的学習不足等により社会的な能力の強化を課題としており、この点を改善する必要がある。そのためには体系的なキャリア教育の推進が不可欠である。それが、自己点検・評価を基盤とする教育改善システムを十全に機能させ、JABEEを含む外部評価意見を有効に活かし、就業力の育成を実現するものとする。

◇達成目標： 達成目標は、「学生自身の成長」と「就業力育成のための基盤整備」の各々について次のとおりである。

1 学生が卒業時に身に付けているべき能力・態度・意欲

建学の精神の意識化、確かなキャリアデザイン力、高い職業意識、知識・技能・態度の統合力、実践的な企画力、就業への高い意欲、確かな職業選択能力、社会人としての自立性、職業倫理の深化

2 就業力の育成に必要な基盤整備

キャリア形成科目の拡充、就業体験プログラムの開設、地域連携協力機関の組織化、就職支援体制の充実、キャリア形成支援室の設置、支援協力人材の組織化

達成目標は、それぞれ該当するインプット、プロセス、アウトプット、アウトカムの各目標に区別する。あらかじめ設定した評価指標を基に中間評価・最終評価を行う。

◇取組内容： 具体的な取組内容は、①学士課程教育全体にわたる「**体系的なキャリア教育の構築**」、②正課授業と課外教育を有機的に結び付けた「**融合型授業科目の設置**」、③「**キャリアデザイン形成支援プログラム**」、④地域連携による「**就業体験プログラムの充実**」、⑤各プログラムを展開・支援するシステム「**キャリア形成支援室の新設**」「**卒業生・在学生ネットワークの構築**」の5つのプログラムをもって構成し、計画的に就業力を育成するものである。

◇実施体制： 「キャリア形成支援室」が取組の中核となりプログラムを進める。これに学部教務委員会、学生指導委員会、就職委員会が参画する。全学機関では一般教育部、教学センター、就職センターと全学教育委員会、全学学生指導委員会、全学就職委員会が連携する。学外では地域連携企業、卒業生ネットワークが支援する。

◇評価体制： 学部では学部自己点検・評価委員会、JABEE 対応委員会、FD 委員会がプログラム評価を行う。卒業生満足度調査、就業先満足度調査を行い、意見を反映させる。学部評価結果は、全学自己点検・評価委員会、全学点検・評価室で再評価する。

《大学》

工学院大学

【学生と社会をつなぐ就業力育成プログラム】

取組の概要【1ページ以内】

工学院大学では建学以来、工学等を中心に学生と社会をつなぐ実践的な教育を行っており、卒業生の多くは企業において職業人として活躍している。本学は2001年度からインターンシップを正課のカリキュラムに取り入れ、また正課外においても、理工学に関する創造活動の「学生プロジェクト」や、小中高生徒向けの「理科教室」の企画や演示などに参画することによって、従来の授業科目では身に付けることが難しい実践的な問題解決能力を獲得させてきた。本取組ではこの特色を活かしてさらに発展させ、卒業生全員に一定の就業力を身につけさせることを目標に、正課内外を含めた体系的な就業力育成プログラムを構築し、教員、職員、学生が一体となって実施するものである。

正課のカリキュラムにおいては、デザイン能力、マネジメント能力、コミュニケーション能力、多面的・総合的視点などの就業力を構成する能力を、1年次からの体系的な実学的専門教育科目（キャリア支援科目群）を中心に育成する。このキャリア支援科目群は、1年次の「初年次教育科目」、2年次の「キャリアデザイン科目」、3年次の「インターンシップ」を中心に構成される。インターンシップにおいては、実施の過程でアンケートやヒアリングによる企業からの評価を受け、これを大学全体のカリキュラム改善に反映させる。正課外の活動においては、本学の特徴である「理科教育センター」での学生の活動、「学生プロジェクト」での活動などをポイント化し、一定のポイント獲得を義務付けることで、正課の授業と合わせたポイント制による就業力獲得の保証をする。学生はキャリア支援科目の履修状況や課外活動の状況、インターンシップの記録などの就業力ポートフォリオを自ら作成することで、主体的に就業力を身につける。

また、就業力育成をサポートする組織の中心として、現在の学生課、教務課、就職課の学生サポート機能を統合した学生キャリアセンターを設置する。学生キャリアセンターには、キャリア支援科目の履修指導や課外活動の支援、心身のサポートなど、各種アドバイスを行う専門スタッフを配置し、低学年次からキャリア形成の動機付けを行いながら就業力を育成する。さらに、卒業時の就職先を責任持って指導するよう、教員によるキャリアサポート制度を設ける。卒業論文指導教員あるいは3年次のゼミ指導教員が個々の学生を担当し、学生キャリアセンターと連携しながら進路・就職先の希望を把握し、卒業時まで卒論指導と合わせて学生の就職や進路に責任を持つ。

以上の取組によって、大学は充実した就業力育成プログラムを提供し、学生支援体制を充実させ、また学生は初年次から将来の進路（就業）を意識した履修計画を立て、学生生活全体を通して就業力を身に付けることで、結果として進路決定率を100%に近づけ、就職満足度を向上させる。

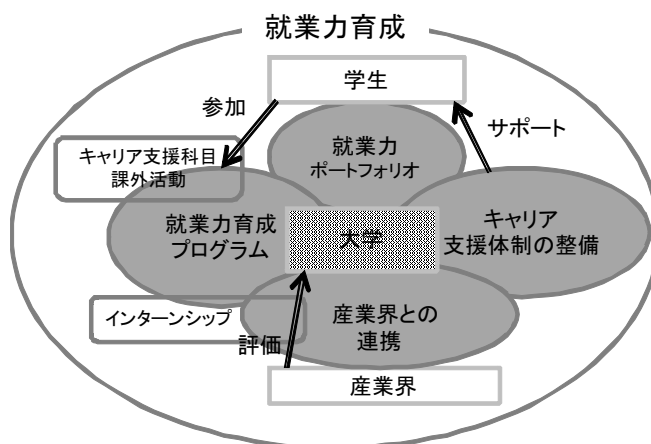


図1 学生と社会をつなぐ
就業力育成プログラム

《大学》

駒澤大学

【正課・課外を連携する自発的の就業力育成】

取組の概要【1ページ以内】

【背景・目的】

本学においても従前よりキャリア教育の必要性が認識されており、全学の学生対象のキャリア教育科目の他、経済学部およびグローバル・メディア・スタディーズ学部（以降、両学部）ではキャリア教育科目群が開設されている。両学部の取組は、学生のキャリアへの関心を高める上で一定の効果をみたが、1) 学習意欲や就業意識の低い学生への効果が低い、2) キャリア科目相互及び専門教育科目との連携がないため、大学4年間を通じて就業力を突き詰める教育にならない、3) 効果検証システムが整備されていないため、教育の評価・改善が困難である、等の問題があった。本学では、両学部におけるキャリア教育の経験をベースに、全学への展開も視野に入れ、上記問題に対応する3つの施策、1) 大学4年間にわたる就業力教育体系の評価・改善、2) 学生自身が身につけるべき力に気づき、自発的に就業力を磨くための仕組み、3) キャリア教育の各科目の評価・改善、の実施を検討してきた。本取組は、上記の問題点を改善する新しい就業力教育体系を両学部で試行し、その評価・改善を通じて就業力育成教育を確立することを目的とする。

【方法】

経済学部が所管する単位認定科目として1, 2年次に「就業力基礎Ⅰ～Ⅳ」3, 4年次に「就業力応用Ⅰ～Ⅳ」を半期科目として開設する。そして両学部の学生が受講できるようにする。この科目群は、本学建学の理念の基盤である「禅の精神」に基づく人生観・職業観の気づきを土台として、基礎学力と学習意欲の形成、学習習慣の確立により、自立的にキャリア設計を行うための基礎力を開発するという入学時から卒業後までに必要と思われる就業力育成教育を体系化したものであり、高校、大学の各年次、卒業後5年までの目標を設定し、専門教育科目や課外活動、事務部局の企画する課外講座などを有機的に連携させ、就業力開発を「自発的」に行わせる。開設する科目群の特徴は、以下の3つである。

(1) 大学4年間にわたる就業力教育体系の評価・改善：

各学年の教育目標設定→下記(2)により学生が設定する新たな目標と計画した教育目標の差異の評価→教育体系改善…というPDCAサイクルを絶え間なく実施する。

(2) 学生自身が身につけるべき力に気づき、自発的に就業力を磨くための仕組み：

目標設定→グループワークを通じた自立学習→自立学習を振り返るグループレビューと教職員によるコーチング→新たな目標設定…というPDCAサイクルにより、各学年に設定した教育目標や学生の到達度を考慮しながら、課外活動を主体とした単位認定科目を核として専門科目の中の就業に係る内容に気づける資質の開発を4年間継続する体系を構築する。

(3) 就業力育成教育科目の評価・改善：

各科目の教育目標設定→上記(2)により学生が設定する新たな目標と計画した教育目標の差異の評価→各科目の授業内容の改善…というPDCAサイクルを毎年絶え間なく実施する。

さらに上記3つを機能させる基盤として、就業力育成のためのテキスト・指導要領の開発と、受講生について厚生労働省ジョブ・カードのデータ項目および単位認定科目の学習履歴やキャリア開発に関するデータ等を統合した形で管理し、受講生、教員や関係部局の職員等が必要に応じてデータを更新・共有できる情報システムと効果測定のための情報システムを開発する。また、高大連携による就業力育成教育を附属高校と連携して行う。