

《大学》

大分大学

【持続的就業力を育む地域連携型キャリア教育】

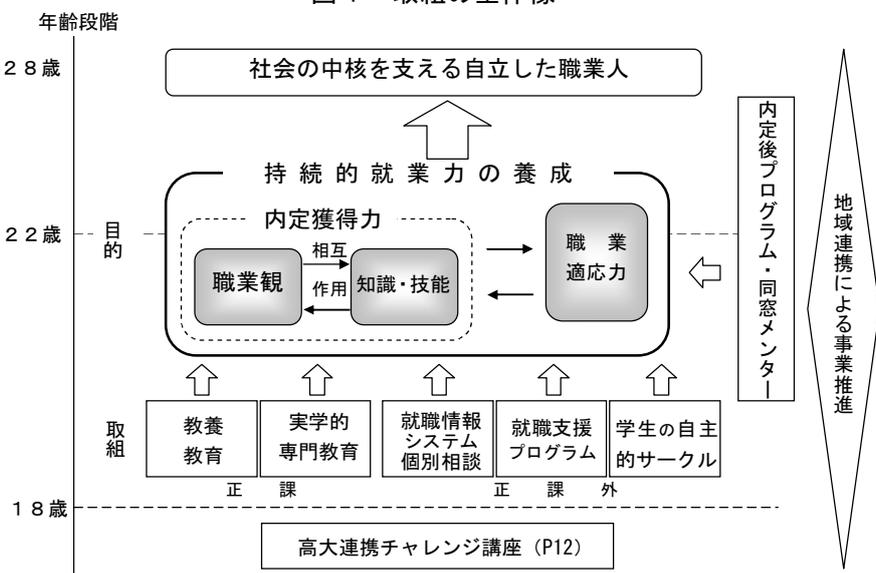
取組の概要【1 ページ以内】

本取組では、中教審学士課程答申（2008）で示された「生涯を通じた持続的な就業力を育成する」キャリア教育を地域連携型で実施する。「持続的な就業力」は「内定獲得力」と「職業適応力」から構成されるが、内定獲得力はさらに職業意識の側面と職業知識・技能の側面に分かれる。したがって本取組の目的は、①学生の職業観・労働観の涵養、②職業に必要な基本的知識・技能の修得、③経験に裏打ちされた職業適応力の育成の3点である。その結果、人生の節目である28歳を迎えた時に社会の中核を支える自立した職業人が養成できる。こうした目的であれば、地域の経済界や行政、高校等と利害が一致するので、学外組織を巻きこんだ地域連携型の取組が可能となる。

取組内容は、(A)正課内2事業、(B)正課外4事業、(C)その他1事業の合計7事業から成る。正課教育では、(A-1)教養教育のキャリア科目について、既存2科目の見直しを行い、企業等と地域連携した中級レベルの課題解決型演習を新設する。(A-2)専門教育では、既存のインターンシップを拡張し、低学年から履修できる短期インターンシップを実施する。各学部でも既存科目の見直しと新設を行う。次に正課外では、(B-1)学生の「振り返り」を促す就職支援情報システムを導入し、個別相談体制の充実に連動させる。(B-2)既存の就職支援プログラム群を充実させ、一部を低学年向けに拡大する。トップランナー学生を早期育成するため、地域連携型のキャリアキャンプを実施する。(B-3)企業や行政などと地域連携した研究会を設置し、内定から就業継続に至る研修プログラムを共同開発して、28歳時の自立につなげる。同窓メンター制度により個別相談を充実させる。(B-4)意識の高い学生たちの活動拠点となる「キャリアカフェ」を設置して学生の主体的なキャリア活動を支援するとともに、一般学生を巻き込んだ相乗作用を促進する。(C)その他として、保護者向け就職説明会、教職員向けFD/S Dを実施する。以上の7事業は、再発見、巻き直し、連携・発展、完成の4段階に分けて年度別に計画を実行する。

実施体制としては、学長が主宰する「教育改革推進本部」のもとに、教育担当理事が議長を務め、各学部の教務委員長と就職委員長が集まる「キャリア教育推進会議」を位置づけ、事業推進の責任組織とする。同会議には事務連絡会を併設し、全学と各学部等の有機的連携を担保する。本取組で新規任用する「キャリア教育コーディネーター」が、キャリア企画センターの中核として学内外の事業調整を行う。本取組の評価は、上記推進会議における1次評価と、学外委員で構成する外部評価委員会で行う2次評価の2段階で行う。「教育改革推進本部」に最終結果を報告し、学長による改善指示を各実施組織にフィードバックすることで、PDCAサイクルを確立する。

図1 取組の全体像



《大学》

鹿屋体育大学

【スポーツ教育と就業教育によるキャリア形成】

取組の概要【1ページ以内】

本学は、国立唯一の4年制体育大学として「実践的なスポーツ指導者の養成」を目的に教育を展開している。そのため、受験生、1年次生の約60%以上がスポーツ指導者の職業として、「保健体育科教員」を志望し、その資格として教育職員免許状の取得を目指している。また、4年次で実施されるインターンシップとしての「教育実習」への参加者も約60%と高い。しかし、卒業時の保健体育科教員への就職率は約20%（非常勤を含む。）と低い。

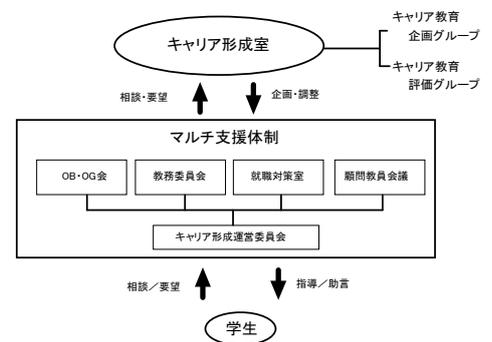
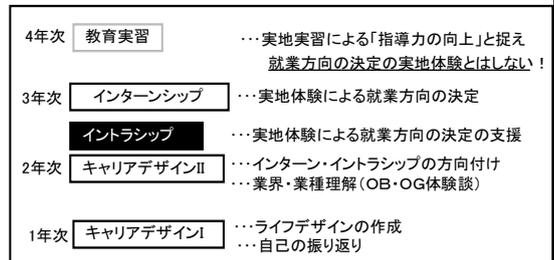
本取組は、このような入学時より漠然として描かれている「保健体育科教員志望」という職業観について、卒業後の「有給、無給でのスポーツ指導との関わり方」を初年次教育より再検討させ、多様な業種の選択を可能とする視野の拡大と方向づけを大学2年次終了までに行い、3年次前半までには決定できることを目指す。そのために、就業の実地体験とも機能している専門教育におけるインターンシップや就業教育科目を再検討し、新たな教育プログラムの開発とキャリア形成に関する支援・指導体制を強化する。

具体的には、本学の地理的デメリット（本土南端で、交通の便が悪く、企業等が少ない。）による就業に関する情報不足や体験不足となる点を補うために、既に大学外で行っているインターンシップ（スポーツ指導実習等）の他に、大学及び大学近隣で行われている公開講座や総合型地域スポーツクラブ等を利用し、学生がスポーツ指導等の体験できる場面を用意し、大学の管理下で行う「擬似的な就業体験＝イントラシップ」を実施する。これを大学2年次から3年次前半までに履修を課すことで、漠然とした保健体育科教員志望＝有給のスポーツ指導者志望について再検討できるようにし、他業種への進路選択が開かれるようにする。

また、東京サテライトキャンパス等を活用し、TV会議システム等でOB・OG等からの幅広い就業選択の情報提供（就業体験談等）とOB・OG等との連携（OB・OGデータベースの運用）の充実・実質化を目指す。

さらに、学生の就業選択について小クラスあるいはゼミナール担当教員を中心に、スポーツ部活動を指導する顧問教員、インターンシップ担当教員、キャリア形成科目専任教員、就職相談員といった学生に関わる複数の教員等の連携によって、学年毎に学生の就業選択を求める仕組み（マルチ支援体制）とその運営組織（キャリア形成を先導・統括するキャリア形成室及び運営委員会）を整備し、学生の就業選択活動の早期化及び専門教育の実質化を図る。

学生の就業力と専門教育の学習到達度は、「社会人基礎力」と本学で既に開発した「スポーツの実践的指導力」の評価項目や基準にて学年毎に行い、それをもとに就職教育や専門教育の効果や支援のあり方を検討する。また、本取組では学生の就業意識（業種選択やその選択の満足度等）についても学年毎に把握し、キャリア形成のマルチ支援の効果や支援体制のあり方を検討し、対応することとしている。



《大学》

琉球大学

【未来を切り拓く就業力獲得留学支援事業】

取組の概要【1ページ以内】

1. 取組の背景と目的

沖縄の若年層（15～29歳）の平成21年度における完全失業率は13.1%、全国の完全失業率は8.0%、また、平成21年度における有効求人倍率は沖縄県では0.28倍、全国では0.47倍となっている。また、県内産業基盤が脆弱で求人規模が小さいことに加え、本学に入学する学生の圧倒的多数が公務員・県内志向であること等により、本学卒業生の進路決定率は、平成18年度66.9%、平成19年度68.6%、平成20年度67.3%と推移して、学部によっては50%程度と低迷し、就業後の離職率も全国平均を大きく上回る状況である。その中で、観光産業科学部は開設当初からキャリア教育を必修化しており、就業力向上の先導的モデルとなることが期待されている。

本取組では、就業力育成という観点から必要とされる3つのスキルを定め、これらの修得のために、より実学的専門教育に重点を置いた職業人養成型カリキュラムを編成するとともに、実効性のある支援体制を構築し、これらにより、就職率、進路決定率、及び離職率を全国大学平均並みに向上させることを目的としている。また、将来、この先導的モデルを全学的に展開し、琉球大学全体の就業力の向上に資することを狙いとしている。

2. 取組の内容

観光産業科学部において、就業力育成という観点から必要とされるスキルとして「アカデミック・スキル」「ソーシャル・スキル」「プロフェッショナル・スキル」の3つを設定し、これらを確実に身につけさせるため、次の取組を行う。

(1) 就業力を身につけさせるための教育課程の構築

- ① 広域「共育」連携を活用した就業力開発プログラムの共同設計、及び開発プログラムを組み込んだ科目等（早期・県外・長期インターンシップ）の設定
- ② 主体的・能動的な学習のためのアクション・ラーニング導入による、実学的な専門科目に適した教育内容及び教育方法の強化
- ③ 上記①、②を含めた体系的な履修計画の設定及び実効性を高めるための取組
 - ・ 初年次キャリア教育の強化、履修モデルの明示、就業力指標を設定したコンシェルジュ・シートの開発
 - ・ コンシェルジュ・シートを活用した、個別の発達度合いに沿ったきめ細かな履修指導・相談・助言の実施
 - ・ 効果的な履修指導等のためのFD・SDの実施、及びICTを活用したオンデマンドなシステムの開発

(2) 本取組の円滑かつ効果的な展開を行うための支援体制の構築等

- ① キャリア・コンシェルジュ機能を担う中心的な支援室（ハンズオン広域連携マネージャー：実務家教員、支援職員）の設置と学内連携体制の構築
- ② 県外・長期インターンシップ実現に向けた支援（首都圏サポートセンター開設、インターンシップ期間中のe-learningの充実を含む）の推進
- ③ 就業力育成に関する調査研究
国内外の就業力育成に関する先行事例の調査による、沖縄の若年層の特性を踏まえた指標の開発、支援体制の構築ならびに評価システムへの反映

《大学》

札幌市立大学

【学社連携による循環型就業力育成プログラム】

取組の概要【1 ページ以内】

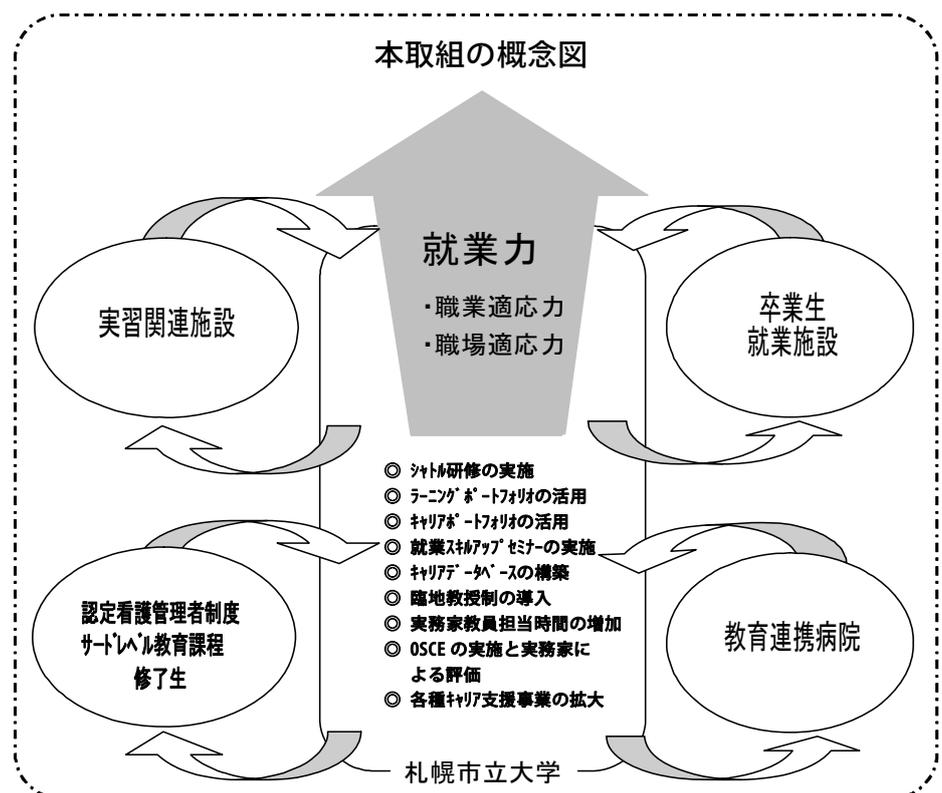
【取組の全体像】本取組では、「就業力」を大学卒業時の看護実践能力（職業適応力）と新人看護師が職場に適応する能力（職場適応力）の2要素からとらえている。これまでの教育実績にキャリア教育的な視点を強化するとともに、地域の実務家から組織的なマンパワーを得て臨床現場への接続性を高め、大学生から新人看護師への移行期に確かな「就業力」を育成する循環型の学社連携ネットワークを構築し、これを検証する取組である。

【取組の目的】本取組の目的は、1:初年次教育から就業後の臨地研修にわたるシームレスな看護実践教育の導入、2:看護職キャリア支援に必要な情報の整備と一元化、3:看護職キャリア支援に係る組織的支援活動を強化、の3点である。

【取組内容】主要な取組内容は次の5点である。1)初年次から卒業後までの継続可能なキャリア教育の構築、2)看護職キャリア支援体制の強化、3)看護職キャリア形成のための情報の一元化とデータベースの構築、4)臨地教授制度の導入整備と推進、5)OSCEを中心とした学社連携教育プログラムの開発とシャトル研修の実施。達成目標と年度別達成目標値を設定し、評価を客観化する。連携し協働するマンパワーは、本学部が過去4年間に教育支援を継続してきた教育連携病院、実習関連施設、本学主催の認定看護管理者制度サードレベル教育課程修了生や模擬患者養成コース参加市民とのネットワーク等、北海道全域を網羅する人的資源である。

【実施体制】取組の円滑な推進のために就業力育成支援推進会議を新規に設置し、その下に7部門（キャリア支援・教務・FD・広報・地域連携研修・監査・評価）を組織する。PDCAサイクルによる事業運営を行う。卒業生の就業施設を含めた学外との連携を図り実務家の参加数を増加させ、循環型の就業力育成研修システムを整備する。

【評価体制・評価方法】評価体制：年度評価会、中間評価会および最終評価会を設ける。評価方法：形成評価、総括評価および外部評価により行う。形成評価は各部門が毎年度、総括評価は評価部門・就業力育成支援事業推進会議が3・5年度目に、また外部評価は第三者評価とし3・5年度目に実施する。就業力育成支援事業推進会議は5年間の全取組について総括評価を行い、公開の責務を担う。成果を他大学へ汎用モデルとして示し、高い波及効果を期待する。

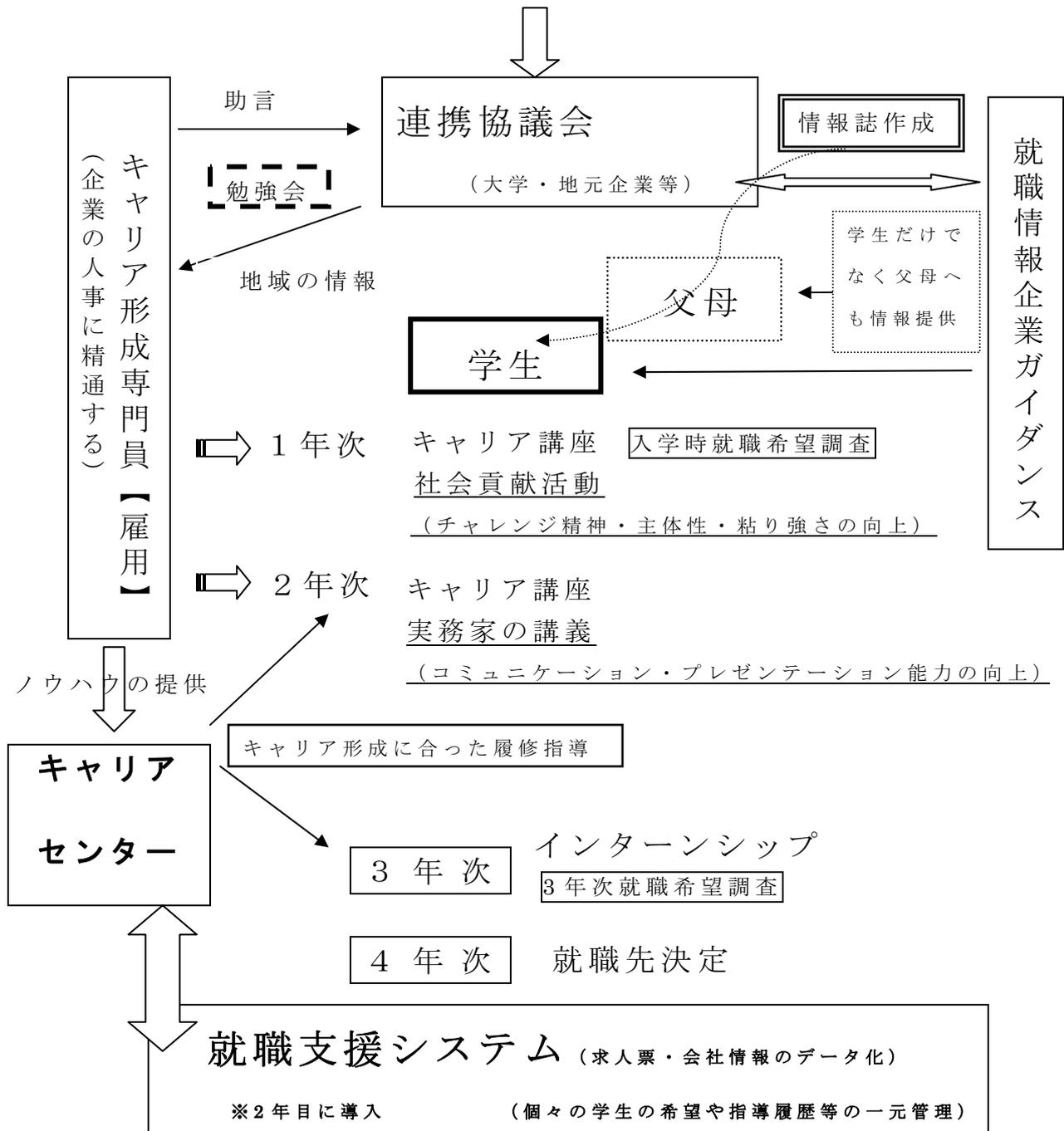


《大学》

青森公立大学

【全国最下位の有効求人倍率下での就業力向上】

地元企業の雇用吸収力の低下
(全国最下位の有効求人倍率<青森県>)



【4つの柱】

- ① 産学連携 (実務家の講義、地元企業への働きかけ)
- ② 初年次からのキャリア意識形成 (就職意識向上)
- ③ 父母対象のキャリア形成ガイダンス
- ④ キャリアセンター業務の改善・強化