

《大学》

**東京女学館大学**

**【三位一体型就業力育成】**

## 取組の概要【1ページ以内】

本学は、企業等の実務家による学生評価制度と学生カルテの導入により、「三位一体型就業力育成」を推進します。三位とは、学生本人、教職員、企業等の実業界を意味し、三位が満足できるレベルの就職活動時の就業力を身につけられるように学生を育成支援するものです。

### 1. 実施済みのキャリア教育

これまでも、本学では、社会で必要とされる能力の向上を主眼としてキャリア開発支援を行ってきました。1つ目は、仕事やキャリアについて考えるための授業科目群です。年間を通じて、毎週外部から企業人を招聘しての「女性仕事講座」、「女性経営者・管理職講座」、希望者全員が受講できる2週間の「インターンシップ実習」等が開講されています。2つ目は、卒業後の道筋をつけるためのサポート体制です。学生全員を対象としたキャリアカウンセラーによる個別面談、就活直前の就職特訓講座のほか、「出来る就活」の取組も加わり3年生必須のTOEICテスト・SPI対策模試などを提供しています。3つ目は、少人数教育の特性を生かし、通常の授業において社会性を高める「10の底力」を伸ばしていくものです。10の底力とは、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、ディスカッション能力、外国語運用能力、IT能力などで、その評価を学生と教員が行い、卒業成長値の向上をはかるものです。

### 2. 新たな取り組み

これらのプログラムを提供してきましたが、教員と学生の関係は二者で完結し、キャリア教育の成果は限定的でした。そこで、企業等の実務家が学生と接する機会を新たに創設し、企業が採用時に学生を評価する項目と同じ項目で評価を行います。その結果を学生に通知し、項目の改善を促します。これにより、三位一体の就業力向上をはかります。

1年次：入学時教育として、全員参加の合宿研修を行い、人事コンサルタントが「会社が求める人材と選定の方法」の講義、グループ討議の実習とその評価を行う。

2－3年次：学生アンケートで伸ばしたい能力上位のサービス業出身者による「ホスピタリティマネジメント」、広告業関係者による「プレゼン技法」等を導入し、受講生の個別評価、改善を行う。「企業と学生の共同作業による企業への新規提案ワークショップ」を企業の協力を得て導入し（町田商工会議所などの同意を得ている）、会社へ新企画の提案を行い、学生が企業人より評価を受ける。

3－4年次：実務家による面談評価システムを導入し、就職活動の強化をはかる。

これら4年間の体系的なキャリア教育を通じて得た評価を学生カルテに集約し、系統的に記入し、面談、点検を行います。評点平均値で大学は目標管理をします。これらの実行を担保するため「就業力強化室」を設置します。また、広く他大学、社会と本学の試みを共有するため、活動と成果をまとめ書籍として発行します。これにより、内定率86.5%（2010年3月）を95%まで高め、取組の目的の達成をめざします。

（概念図）

これまで 教員 <-----> 学生

（企業人等の講演、インターンシップ、企業訪問はあったが、学生の評価はない）

今後 教員 <-----> 学生 <-----> 企業等

（企業人の学生への評価を組み入れ、就業力を教員、学生、企業等の三位一体で向上させる）

《大学》

**東京未来大学**

**【未来発見～貢献～創造型人材の育成モデル】**

取組の概要【1ページ以内】

本学は、「技能と心の調和」の教育理念の下、真に社会に貢献する人材の育成を使命と考え、専門的な知識を学ぶと共に人間性を高める教育を併せ展開している。社会に貢献する人材とは、専門的知識や技術を十分に持ち、常に変遷する社会に対し柔軟に対応し、社会人としての使命感をしっかりと確立した人物と定義する。しかし、社会や企業の求める学生像・資質能力を備えるための教育の場として、現在のカリキュラムや学生を取り巻く環境は必ずしも十分ではなく、改革の余地があるものと考えている。

本取組は、**子ども関連産業事業者との連携**により、①**就業力養成に、より特化したカリキュラムの編成**と、②**教育課程内外における社会との接点拡大を強力にサポート**することで、学生の職業生活へのスムーズな移行を支援することを目的とする。

具体的には、教育課程内において、

- 1) 「**学士力汎用的スキル**」に基づく**基礎的能力開発のためのカリキュラム**
- 2) **企業が求める能力開発のための産学共同開発授業**（企業講師招聘講座含む）
- 3) **インターンシップ等の実践・演習型学習プログラム**

これらの新たなカリキュラムと、これまでの**学部講義による専門教育**とを適切なバランスで配分した**新たなキャリア開発プログラムを編成**することにより、社会的に必要な能力や実践的な能力の獲得を強力に推進する。

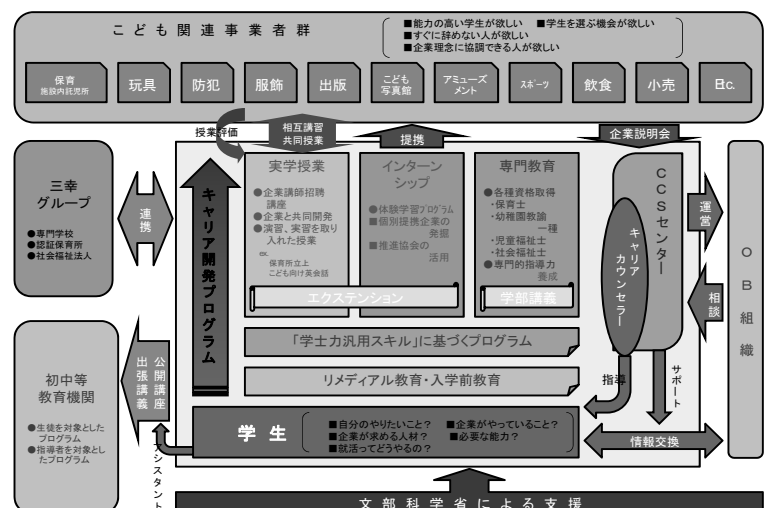
また一方、学生が自ら学ぶ方向性を認識するためには、企業の中味を知り、自分の将来像をその中に具体的にイメージさせる必要がある。このため、教育課程外においても、子ども関連産業との接点を強力に拡大していく。

- 1) 企業講師招聘講座やインターンシップに加え、企業説明会の開催など、子ども関連産業との直接の接点拡大を進めるとともに、
- 2) **卒業生管理を充実し、卒業生との連携を緊密化**することに注力していく。

卒業生との接点は、在学生にとって身近なロールモデルとして自分の将来像をイメージする上で極めて有効な機会となると同時に、卒業生に対するフォローアップが可能となることで卒業生の就業維持に対しても有効な手段となるものと考えている。

これらの取組を全学的な取組として推進するため、新たに「**キャリア開発プログラム編成（CDP）委員会（仮称）**」を立ち上げる。同委員会は、既往の学内委員会等との兼務体制による連携を取り、情報共有と相互チェックを行いながら、より適切なプログラムへの発展を進める仕組みを構築していく。

子ども関連事業者との連携によるキャリア開発プログラム組成と継続的な就職支援体制の構築



《大学》

**新潟工科大学**

**【実践型カリキュラムによる職業人育成事業】**

## 取組の概要【1ページ以内】

本取組は就業するために必要な専門力と NIIT 人間力 (※) を育成するため、専門教育、教養教育、職業教育を体系的に行う、キャリア教育トータルシステムを確立する取組みである。キャリア教育トータルシステムの確立にあたっては、本学のコアコンピタンスでもある、産学連携を最大限に発揮することにより、他大学にない、実践的なシステムを構築することができ、就業力の育成に大きく寄与するものである。

### 【取組内容】

1. キャリア教育トータルシステムの確立にあたり、入学から卒業につなげる、体系的なカリキュラムとシステムを構築する。
2. 企業の実務家と連携（産学連携）し、実践型カリキュラムを開発する。
3. キャリア教育トータルシステムの確立にあたり、既存科目の実施方法・内容の見直し、また廃止科目を検討する。（以上の1～3によりカリキュラム改革に取り組む。）
4. キャリア教育トータルシステムの取組みに伴い、入学から卒業までの自己の成長を実感させるために NIIT 人間力の自己評価を行う。
5. 入学から卒業までの大学における取組みを学生に認識させると共に体系的な学生指導を可能とするために、キャリアポートフォリオシステムを開発・導入する。
6. 卒業生の NIIT 人間力や学士力形成の調査を企業に対して行い、調査結果を分析し、実践型カリキュラムに反映させる。
7. 企業人による外部評価委員会を組織し、事業全体のP D C Aサイクルを回して行く。

### 【就業力育成事業に係る科目（イメージ）】

区分	1年次	2年次	3年次	4年次
キャリア科目（理論）	キャリアデザイン	キャリア基礎	キャリア演習	
実践科目（実践）	1 DAY インターンシップ	プレリミナリ インターンシップ	アドバンスト インターン シップ	卒業研究
	基礎ゼミ	PBL 実習		
企業研究	企業研究Ⅰ （企業見学）	企業研究Ⅱ （業界研究）	企業研究Ⅲ （実務家講義）	

※ NIIT 人間力は「創造力」、「挑戦力」、「コミュニケーション力」で構成される、本学の育成する力。なお、新潟工科大学の英文呼称を、「NIIGATA INSTITUTE OF TECHNOLOGY」としており、これを簡略化した本学の愛称として「N I I T」（エヌ・アイ・アイ・ティ）と名付けている。

《大学》

**富山国際大学**

**【入学から卒業までの体系的な就業力育成教育】**

## 取組の概要【1ページ以内】

平成20年度にそれまでの国際教養学部と地域学部を統合再編して、現代社会学部を設置し、観光、環境デザイン、経営情報という実践的専門分野の3専攻を設けた。その際、時代の要請や地域社会のニーズに対応し、これまでの教養重視の教育目標を**実務・実学重視**に変更し、初年次から卒業までの4年間を通じての**就業力育成のための体系的教育**を「正課教育」のカリキュラムに盛り込み、また、「正課外教育」、「正課外活動」を充実させた。本取組は、**キャリアポートフォリオ**も活用して、この就業力育成教育の効果的な実行と更なる改善により、学生の就業力と就業意欲の一層の向上を図ることを目的とする。

1. 「正課教育」における就業力育成教育は、ステージに分けて実施する。

第1ステージ：**「就業への意識付け」**ステージである。大学全入時代を迎えて、学生の学習意欲、課題意識、目的意識の希薄化が問題となる現状を考え、初年次から自分の将来＝人生（どう生きるか）を考え、勤労観、職業観を身に付ける。（1、2次生対象）

第2ステージ：**「就業への基礎能力育成」**ステージである。職業生活に適応できる実践的な基礎能力、汎用的スキル（社会人基礎力）を育成する。（1、2年次生対象）

第3ステージ：**「就業と専門知識の連結」**ステージである。専門教育で修得した知識と職業との連結性を、演習、実習型授業を通じて、学び、理解する。そして、**専攻別実習（演習型長期インターンシップ）**での体験的な実践活動を通じて、この連結性を確認するとともに、第2ステージで修得した基礎能力を実践し、就業力を自覚する。最終的に「キャリア支援講座」で、就職のための説明、指導を受けて卒業する。（3、4年次生対象）

2. 「正課外教育」における就業力育成としては、次のようなことを行っている。

①学習意欲の向上：入学前課題学習を行い、入学後は、英語力に劣る学生に特別補講などにより、学習意欲の向上を図る。②**資格取得支援**：観光、環境デザイン、経営情報の3専攻に関わる資格取得の受講料を一部負担し、支援する。

3. 「正課外活動」における就業力育成としては、次のようなことを行う。

①キャリア支援センター：「正課教育」のキャリア科目、インターンシップ等に協力するとともに、学生の就職、キャリア形成を全面的に支援。②国際交流センター：外国人留学生の会社・工場見学、インターンシップ等、外国人の就業力向上に努力。③ボランティア活動：種々のボランティア活動に参加し、社会との繋がりを自覚し、勤労の意義を学ぶ。④「夢の架け橋」助成事業：学生の創意にもとづく社会的活動、事業を支援し、問題意識の涵養と問題解決能力の向上を図る。⑤地域社会との連携：県内企業や自治体等と連携協定を結ぶなど、地域社会との連携を強化し、学生の指導や就職面での協力を仰ぐ。

4. **キャリアポートフォリオ**の活用と取組の評価・検証

新たに**キャリアポートフォリオ・システム**を導入し、正課教育、正課外教育、正課外活動の成果や活動内容、各種相談記録などをシステム内に保管・蓄積し、学生自身が自己のキャリア形成を自己管理し、将来設計に役立てるとともに、教職員も教育・指導に活用する。また、就業力の伸長度の評価や就業力育成教育の成果の検証を行い、PDCAサイクルを機能させる。現在、現代社会学部は設置3年目で、当面は最初の卒業生の就職へ向けて取組の強化が重点となるが、今後、企業・団体等の学外者を含む**就業力育成評価委員会**を設置し、これまでの取組内容を検討し改善を図る。



《大学》

**金沢工業大学**

**【就業力育成キャンパスの形成】**

## 取組の概要【1 ページ以内】

近年、企業の新卒採用人数の減少に加えて質重視の厳選採用の傾向が強まり、採用の内定を得られないまま卒業を迎える学生が急増しています。このことは単に経済状況の悪化にのみ原因があるのではなく、卒業生に一定の就業力が身に付いていないことに加えて、大学教育の質の保証という問題が指摘されています。

このような背景のもと、金沢工業大学（以下、本学）では、建学の理念である「人間形成・技術革新・産学協同」の三大綱領に基づき、「自ら考え行動する技術者」の育成を教育目標とし、特に「人間形成」は本学の最大の使命と位置づけ、開学以来、多くの取組みを展開すると共にその深化を図ってきました。また、「産学協同」については、研究面での連携のみならず企業との共同教育という考え方のもと、新たに「産学連携機構」という組織を整備し企業と連携した教育を推進しています。

本学では学生に目的指向型の学習を強く求めており、そのために入学後直ちに生涯設計の起点となる技術者を取巻く社会環境や技術者に求められる素養・能力を認識するための学習をはじめとし、卒業後の進路と自身のビジョンについて考え、更に自己分析の結果から逆算的に大学時代に何をすべきかを計画する必修科目を設けています。また、全ての学生に修学、キャリア、自己評価レポートというそれぞれのポートフォリオへの記録を求め、学期ごとの「振り返り」から「気づき→努力→自信→意欲」を引き出しています。

しかしながら、教育課程内外の学習や活動が必ずしも就業力の向上に結び付いているとはいええず、将来像とはいええない単に娯楽や趣味の域を脱せずにいる学生も少なからずいると認識しています。また、近年の就職状況においても早期に複数の会社から採用内定を得る学生がいる一方、十数社に応募してもなかなか内定を得られない学生もおり、就職活動の長期化が修学に影響を及ぼしています。更に、一般に大学卒業生の3割が就職3年以内に離職するという問題に対して、本学の現状はどうか十分な調査が定期的に行われているわけではなく、加えてその要因の特定と十分な対策が展開できていないことを課題と捉えています。

以上を踏まえ、本学がこれまでに展開してきたキャリア教育を含めた人間形成に関する教育課程内外の各種の取組みの成果を、就業力育成という観点から把握する仕組みを構築すると共に、その効果を検証し改善することに加えて、様々な支援体制も含めて有機的な連携を図った「就業力育成キャンパスの形成」に取り組めます。

具体的には、卒業生が就職した企業での「やりがい度等の満足度」や「定着率」と、採用した企業から卒業生が「仕事をこなす力」や「成果を出す力」がどうであるかを把握する仕組みを整え、その結果から就業力育成に関する各種の取組みの改善と連携を図ります。また、学生一人一人が在学中の就業力のレベルと向上の度合いを可視化するシステムを構築し、これには企業で活躍する社会人にも参画してもらおうシステムとします。更に、初年次には、在学中に起こり得るリスク（留年、事故、病気等）や社会人となってから起こり得る様々なリスク（倒産、リストラ等）を考える機会を設け、それを回避する能力、また未然防止する能力を養うことで就業力の向上を図ると共に、産学連携就業力育成プロジェクトを実施します。また、1,000名を超す学生が学内で勤務する学生スタッフ制度を、新たに「学内インターンシップ」と位置付け、就業力育成に向けたスタッフ研修制度の開発と業務展開を行ないます。

すなわち、本学の「人間形成」に向けた取組みと「産学協同」に向けた取組みを有機的に連携し、学生の就業力の向上を図るキャンパスを形成します。