

《大学》

**岩手県立大学**

**【岩手の地で鍛える学生主体の確かな就業力】**

## 取組の概要【1ページ以内】

**1 本学の就業力に関する現状と課題の認識**

本学の4年制学部は、将来の職業や職種に関連の深い学部(看護学部、社会福祉学部、ソフトウェア情報学部)と幅広い選択肢のある学部(総合政策学部)の4学部で構成している。平成19～21年度の就職率は、94%以上であり、就職先企業からの卒業生に対する評価も全体としてみれば概ね良好である。(P.6 図表参照)

しかしながら、本学が継続して収集している卒業生就職先企業アンケートの分析によると、4学部に通じて「チームワーク」「問題解決力」「リーダーシップ」など人間的側面における意識・行動面で弱さが見られる。(p.13 図表参照)

このような現状に鑑み、今後の激動する社会変化に対応できる人材輩出には、学生の基礎学力、専門性に加え、ヒューマン・スキル系の意識や能力を高める必要があり、初年次からの体系的な教育支援、場づくりの強化が重要な課題であると認識している。

**2 事業実施による到達目標**

本学では、平成23年度からの第2期中期目標・計画において「学生のキャリア意識を啓発し、社会で活躍できる知識と能力を在学中に高める」等を目指して計画を策定中であり、究極的には本学の就業力支援の成果として、確かな就業力を身につけ、就職率、学生の就職満足度、採用企業満足度の100%を目指すものである。(p.8 ページ図表参照)

**3 目標達成に向けた実施計画と主要事業**

本事業は、多くの先人を育み、本州一広大で農林水産業から自動車産業、半導体まで多彩な産業分野を持つ、岩手の地(フィールド)で就業力を鍛える取り組みである。

この計画は「**IPU-E(岩手県立大学-Employability)**」をコンセプトに学生自らが自身の強みや弱みを認識し、正課科目をはじめ様々な活動を行うことを支援し、ヒューマン・スキルや能力のレベルを可能な限り可視化する基盤を整備するなど、学生の就業力のレベルアップを実現していくものである。(P.3 図表参照) 本計画の主要な事業は以下のとおりである。

- ① **「IPU-EMAP(Employability MAP)」**を新たに開発。本学が継続して収集してきたデータ等に基づき、学生自らが就業力に関する自己評価を行い、自己の成長度を把握できるしくみとしてシステム化し、学生の就職満足度等の向上に結びつける。(p.14 ページ図表参照)
- ② **「IPU-E プロジェクト支援制度」**を新たに創設。岩手の地(フィールド)を活かした学生主体の地域貢献、企業連携、高校生支援などのグループ・プロジェクトを支援し、「人間力」や「企画力」を鍛える実践の場とする。(p.12 ページ図表参照)
- ③ 上記①、②を着実に実施するため、学内に学生支援本部長等で構成する**「IPU 就業力育成委員会」**を設置。(p.10 ページ図表参照)

就業力育成支援担当の教員を雇用し、IPU-EMAPの構築と併せて、全学共通基礎・教養科目の抜本的な見直しを行い、選択科目を必修化するなどの改訂を実施する。また、新たに「キャリア教育科目群」として体系化する。

- ④ 産業界、地域団体等との緊密な連携を図るため、**「IPU 就業サポーター制度」**を立ち上げる。(p.10 ページ図表参照)

本制度では人材活用に熱意のある企業経営者等を就業力育成支援コーディネータに委嘱し、産業界との調整、幅広い人材育成を目指した学生のインターンシップ受け入れ、経営者等の講師招聘を企画・実施し、就業力の向上に一体的に取り組む。

**4 本事業での期待成果とPDCAの実践**

本事業での期待成果としては、学生の就業力及び意識の大幅な向上により、就職率、学生の就職満足度、採用企業満足度等に加えて、県内定着の向上や地域企業等との更なる緊密化などを見込んでいる。

このため、定量的な既存・新規の具体的な目標と指標を設定し、項目によっては年度毎、少なくとも全ての項目について、3年後、5年後で計測・分析し、改善を図り、学生の成長度と本事業成果の検証サイクルを確立する。(p.8 ページ図表参照)

《大学》

**秋田県立大学**

**【ふるさとが育てる学生就業力の涵養】**

## 取組の概要【1 ページ以内】

本取組は、地域の諸企業と大学との一層の連携を図り、学生の実社会への参画能力である就業力を継続的に育む新たな職業教育システムである。

学生の実業力を涵養し、地方社会の振興に寄与する人材育成を目指す。「ふるさと就業力本部」の下で、キャリア教育にかかわる教職員による「ふるさと就業力会議」が実務を担い、大学が一体となって取り組む。

取組の内容は、1年生から4年生にわたって、学年に応じた就業力の涵養を図る。すなわち、まず、1年生段階を「職業への興味」、2年生段階を「ふるさと就業力入門」、3年生段階を「ふるさと就業力の拡張」、4年生段階を「ふるさと就業力の適応」と位置づける。そして基本的には、1・2年生において、講義形式での学習機会を中心としながら、2・3年生では講義科目を配置しつつも、出来るだけ現場（企業）に関与し、実践的な職業研修の機会を拡充し、4年生段階での就職支援に結びつけていくものであり、座学と現地研修を織り交ぜながら、企業人の期待する人材像の具体化を支援する。

当該申請における特徴は次の4点である。第1に、就業力の涵養のための座学体系の整備である。すなわち、①学生の個性把握と適正な仕事内容とのマッチング、②年次に対応したキャリアプログラムの個別指導、③就業力を涵養する座学体系の確立を目指す就業力涵養講座の開講、である。

第2に、実社会に触れる機会を増やすための職業研修の体系的な整備である。すなわち、①短期的な「インターンシップ」の維持・拡充（現在協力企業は約60社であるが、その数を増やす）、②21日間にわたる「弟子入りチャレンジワーク」の拡充（現在10社程度の受け入れ企業数を大学の専門性に対応すべく20社程度に増やす）、③企業代表者や熟練職人等を講師とした「就業力ワークショップ講座」の開催、④「企業体験研修ツアー」の企画、等を実施する。

第3に、本取組に協力の得られる企業や団体等と学生、大学という3者間で、企業による各種公開情報・交流情報・CSR情報、学生の抱く希望・戸惑い・相談事などについて、大学を介して相互に結びあえる携帯電話を使ったインターネットシステム（SNSシステム「ふるキャリ道場」）を開発し、学生が日常的に企業とつきあえる体制を整える。

第4に、上記三つの取組に関して、協力企業の代表者等によって構成される「ふるさと就業力支援委員会」を立ち上げ、諸取組を評価し、改善して、地元企業との協働による新たな職業教育システムを構築する。

以上の四つの段階を通じて、就業力の涵養を図っていく。

《大学》

会津大学

【プロジェクト「起き上がりKOBOSHI」】

プロジェクト「起き上がりKOBOSHI\*」  
— PBLとサイバー就活による自律的キャリア形成 —  
*\*Knowing my Own Brightness and Opportunity  
to Synthesize Human Interactions for employability*

何度倒しても起き上がる「七転び八起き」の精神を体現している会津の郷土玩具「起き上がり小法師（こぼし）」のように、学生が社会の荒波に負けず、自律的キャリア形成を図れるよう、教育改革の取組を積極的に推進する。

【職業への展望】

- ・ 初年次からの全員参加型キャリアデザイン教育 (knowing my own brightness)
  - ・ 学外の実務家講師を招へい、早い段階から実社会に開眼
  - ・ 少人数教育による、自己発見と職業適性の認識の深化
- 学生が自らの職業観・勤労観を培い、卒業後の職業生活に基本的展望を持つ。

【計画的な学修】

- ・ 新たに全学的な就業力育成支援カリキュラム作業部会を設置
  - ・ 職業との対応性を高めたディプロマポリシーによる、体系的な履修計画
  - ・ キャリアデザイン・コーディネーターによる実践的な指導・相談・助言
- 学生が自らの個性・能力を把握、将来の進路を自らの責任で選択する。主体的な大生活の組立、適切な授業科目や講座の選択、計画的な学修を実現する。

【実践力の基盤】

- ・ IT体験工房：PBL (Project-Based Learning)による学生の創造性・実践性の向上
  - ・ 模擬失敗体験を通じて「失敗を恐れない」行動特性を培う
  - ・ インターンシップ等の体験を通じて実地に学ぶ
  - ・ 国際性の向上：国際インターンシップへの参加を促進（少人数ワークショップ、派遣前の準備オリエンテーション）
- 学生が実地体験に学び、目的意識をもって学修を継続・深化させる。職業人として必要な実践力の基盤を固める。

【就業力の確認】

- ・ サイバー就活支援システムを構築 (to synthesize human interactions)
  - ・ 学生が常時、学業・就業力を総合的に把握できる就業力ポートフォリオ
  - ・ オンライン・メンター登録制度による就活アドバイス
- 大学を卒業した職業人に求められる最低限の資質能力が形成されているか、人となりのかわりの中で確認し、就業への自信を持つ。

産業基盤である情報技術をベースとして、広い視野と知識を持つ技術者を育成

《大学》

**高崎経済大学**

**【産学協働による次世代地域リーダー人材育成】**

## 取組の概要【1ページ以内】

創立以来本学は、高崎市をはじめとした地域の知の拠点として、地域社会との連携、地域に根差した教育・研究を強く進めてきた。この本学の最大の特徴である「教育・研究・地域貢献」を軸とし、『産学協働による次世代地域リーダー人材育成ー学生自らが学び成長する仕組みの構築と実践を通じた自律型人材育成プロジェクトー』を立ち上げ、下記の通り取り組む。

本取組は、次世代地域リーダー人材育成プログラムを中心とした就業力支援のシステムの開発である。学生が充実した大学生活を送り、初年次から卒業まで実学から「学び・育ち・巣立つ」仕組みを、全学的に地域産業界と一体となって構築する。高い課題発見・解決力を有し、国内外諸分野の第一線で大いに活躍しうる自律型人材を育成、輩出することを目指したプログラムである。具体的には以下の4つのプログラムを展開する。

第一に、実践型初年次教育の充実である。学生が高い就業観・職業的資質能力を有し、社会で活躍するには、大学4年間の過ごし方によって決まる。両学部これまでの初年次教育の補完・発展を目指し、新入生が充実した大学4年間を送り、卒業後も前向きで自律的なキャリアデザインを行えるよう、講座の設置や企業との連携を通し実践的に行う。

第二に、ビジネススタンス・スキルの養成である。主に2年次を対象とし、企業の求める力の理解や社会・企業の見方、コミュニケーション力、プレゼンテーション力、課題解決力、ロジカルシンキングといったビジネススキルも養成する。講座だけでなく企業とのタイアップにより、企業研究ワークショップや企業取材を通して、実践的に幅広く行う。

第三に、プロフェッショナル・リーダー人材育成である。主に3年次を対象とし、各学部学科の専攻、選択ゼミ指導方針とあわせ、骨太なリーダー育成を行う。経済学部系では、ビジネスリーダー、金融リーダー、ソーシャルアントレプレナー育成、地域政策学部系では、地域政策リーダー、地域づくりリーダー、観光リーダーの育成である。ゼミ、サークル、部活、各種プロジェクトなどでリーダーシップを実践でき、かつ就業力につながるよう、企業の若手社員に行うような本格的なリーダーシップ開発コースを学生向けに開発する。

第四に、就職支援プログラムの充実である。これまでの就職支援プログラムの補完・発展を目指し、主に3年次を対象とした「就活実践セミナー」を開講する。県内企業見学、OB・OGが働く都内企業見学、交流会の実施や、就職活動で勝ち抜くためのエントリーシート の書き方や面接対策セミナーを実施する。また、全学年を対象に、就業に関する情報提供、個別面談・個別指導、キャリアカウンセリングを充実させる。

以上、上記4つの具体的プログラムを結実させ、本取組の「次世代地域リーダー人材育成プログラム」に昇華させる。



《大学》

首都大学東京

【自発活動力育成を軸とした仕事基礎力の向上】

取組の概要【1 ページ以内】

本取組では、首都大学東京の就業力育成の最重点課題として「自ら動いて新しいことをする力」＝「自発活動力」の育成を取り上げ、これまで個別に取り組んできた大学カリキュラム改革、高大連携、企業接続、そして新たに企画開発する複数のプログラムを「就業力育成」という視点で有機的に連携させ、入学から卒業までの一貫した就業力養成教育システムを形成する。

具体的には「基礎ゼミナール」・「現場体験型インターンシップ」などの体験的要素を含む既存授業科目と連携させる形で、自発的・主体的な学習態度や職業観・勤労観を講義や実習で育成する「主体性育成プログラム」や「目的意識醸成プログラム」「ボランティア起業プログラム」「再インターンシップ」「メンター制度」を新たに開発実施する。

以上のような取組を通して、学生に「自発的学習力」「専門的知識／技能」「自発的活動力」を段階的に習得させ（下図参照）、「指示待ち」人材ではなく「自分の能力を自発的に開発し、自分が役に立つ職業・職場が分かる」人材を育成する教育システムを早期に整備・試行し、それを段階的に全学レベルに展開していく。

本事業を推進するに当たり、学長・副学長の下に「就業力育成／自発活動支援室」を設置し、その下に、関係委員会等の教員と教務課や就職課等の職員が協力して「就業力育成」に取り組む体制を構築する。常時、特任教授や支援員を配して、個々の学生・学生グループが自発活動力を高めるための学習活動とボランティア起業を進めることを支援する。また、企業等からの社会人講師や本学OB、OG等の支援員を招聘し、共同して就業現場に対応できる人材育成に資する。教職員のコーチング研修を通したFD・SD活動も展開する。

達成目標の主な指標として、「本格的な就職活動期間」＝「学業より就職活動を優先する期間」として3か月以内を設定する。これを達成している学生は現在2割程度であるが、これを5年間の事業を通して、6割以上に向上させることを目標とする。

