

未来経営戦略推進経費
(経営基盤強化に貢献する先進的な取組)採択事業

キャリアデザイン・ポリシーの制定と それに基づくキャリア科目の体系化

—組織横断型委員会主導による改革推進—

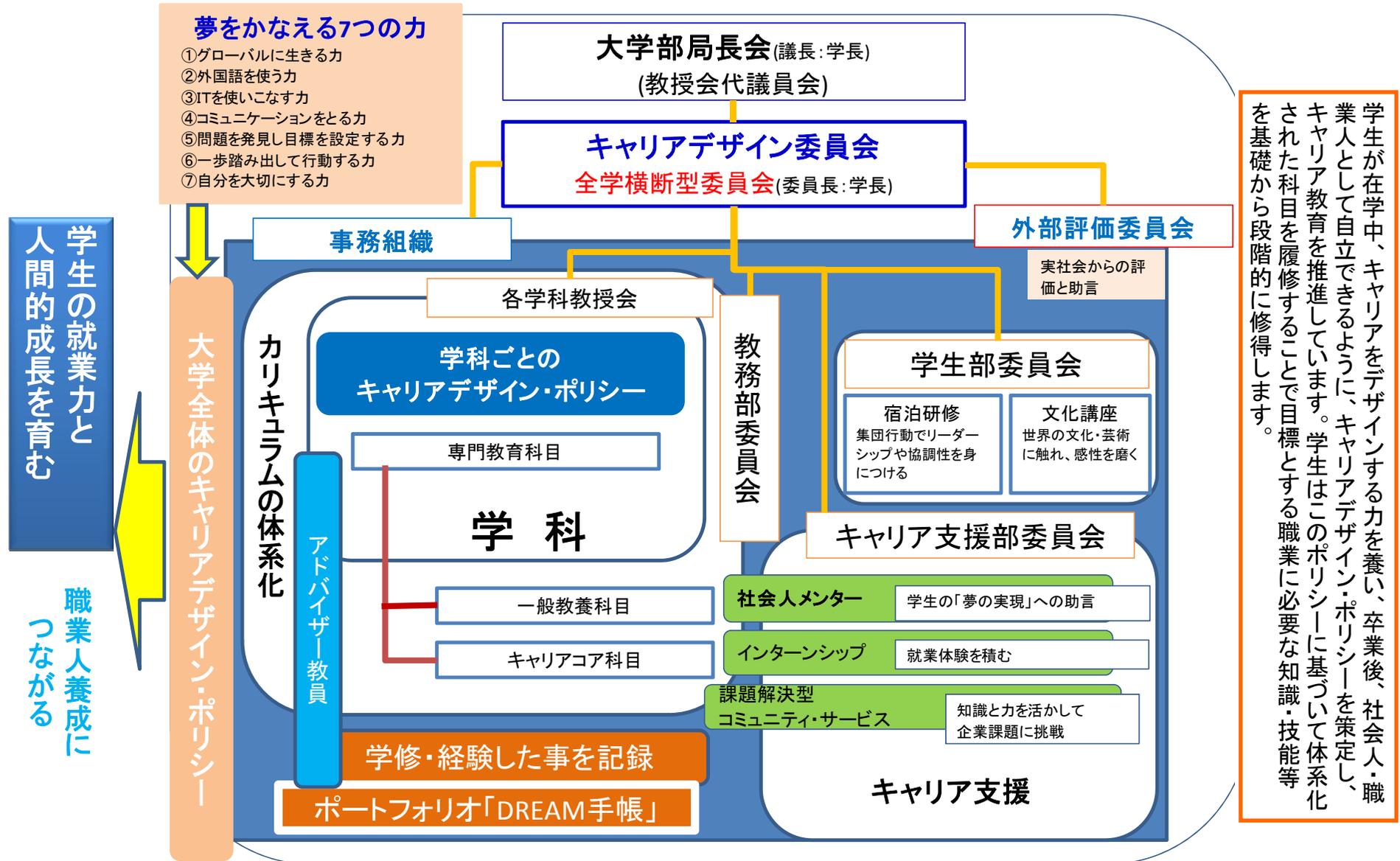


昭和女子大学

1.概要図

キャリアデザイン・ポリシーの制定とそれに基づくキャリア科目の体系化

—組織横断型委員会主導による改革推進—



2.本事業の概要

■概要

本事業は、学部や教授会、委員会、事務部門などを横断した、学長を委員長とする全学的な委員会を組織し、教育・研究に関する全学的な問題に対応する運営体制の強化を目指すものである。

本学では、キャリア教育を強化・推進するために、全学横断型の組織として学長を委員長とする「キャリアデザイン委員会」を設置した。

【特徴】

1. 学部学科、教務、就職、学生指導などの委員会、事務組織が幾重にも折り重なって存在する大学組織において、学長によるトップダウンと各組織からのボトムアップを調整する組織横断型委員会主導による迅速に改革を推進する体制となった。
2. キャリアガイダンスの視点で専門教育・一般教養・キャリア支援の科目群を関連づけてカリキュラムを体系化をするとともに、企業等と協働する実課題解決型コミュニティサービスや社会人メンターによる相談制度を整えることで、学生の就業力と人間的成長を育む全学的な教育改革につながった。
3. アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーに加えて、新たにキャリアデザインポリシーを掲げ、各学科での学びの結果がどのようなキャリアにつながるのかを具体的に提示した。

★具体的取組★

- ①キャリアデザインポリシーの制定
- ②キャリア科目の体系化
- ③キャリア履修モデルの提示
- ④社会人メンター制度の展開
- ⑤手書き型ポートフォリオ作成

2年連続して卒業生数1000人以上の
女子大学でもっとも高い就職率となっている。



3.背景と目的

本学の建学の精神を表す言葉は「世の光となろう」である。これは、社会の中でひとすじの光となって輝く人間となってほしいとの思いが込められているものである。
平成19年に就任した坂東眞理子学長は、この建学の精神を具現化するため、学生に対して「夢を実現する7つの力」を提示し、将来のキャリアについて意識するよう促した。

大学設置基準等の改正により、教育課程内外を通じたキャリアガイダンスを制度化し、教育課程内外を通じて、学生が社会的・職業的自立につながる就業力をしっかりと身につけさせることが重要であるとされた。現在の厳しい雇用情勢において、就職率の向上、学生の資質能力に対する社会からの要請や、卒業後の職業生活等への移行支援の必要性等が高まっている。

■従来のキャリア教育

本学では従来、学生に対する社会的・職業的自立に向けた指導は就職支援、授業、学生生活支援など、それぞれの関係組織が独自の取組の中で行っていた。

夢を実現する7つの力

- ① グローバルに生きる力
- ② 外国語を使う力
- ③ ITを使いこなす力
- ④ コミュニケーションをとる力
- ⑤ 問題を発見し目標を設定する力
- ⑥ 一歩踏み出して行動する力
- ⑦ 自分を大切にする力

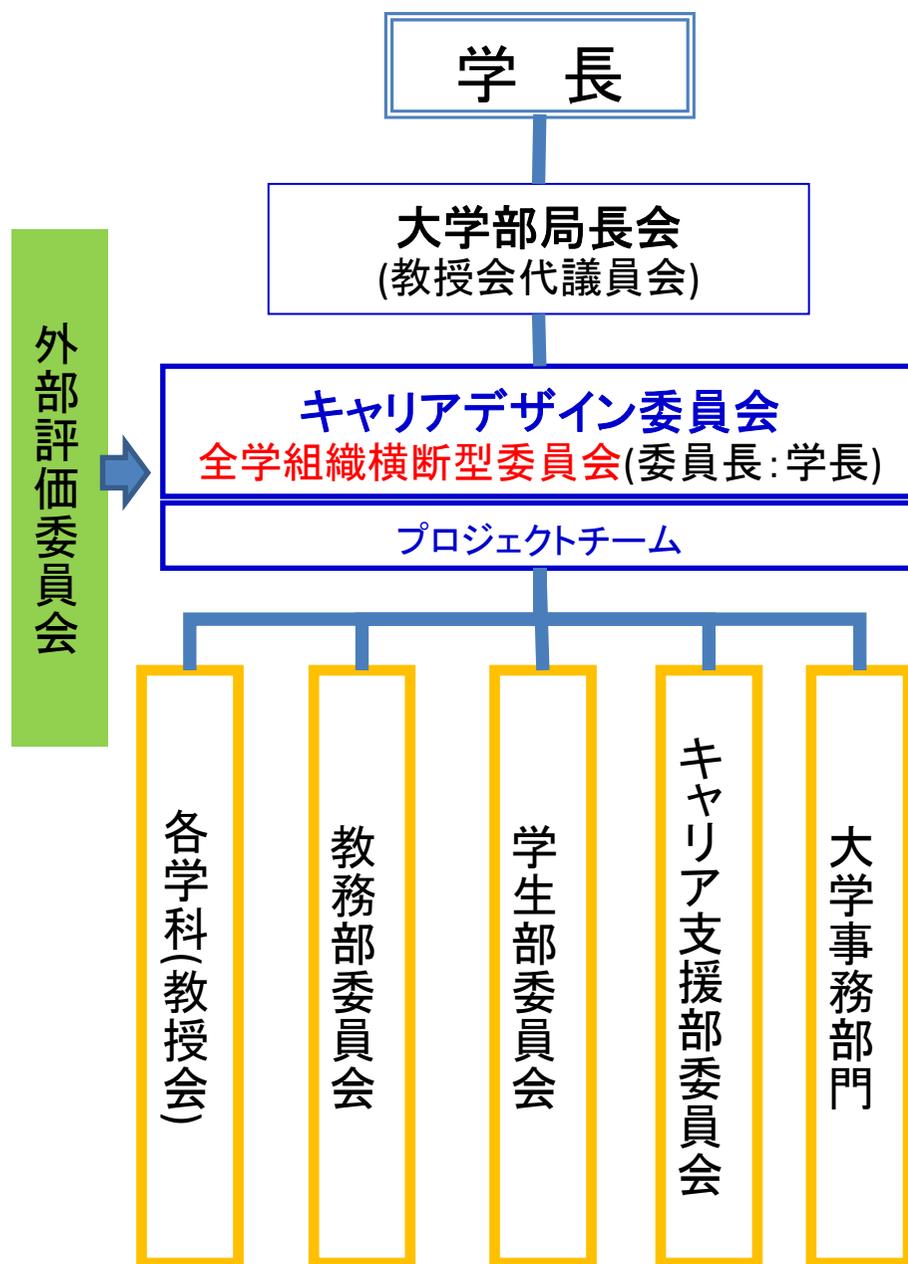
文部科学省の就業力支援事業に採択

学生に対する社会的・職業的自立に向けた指導を大学として最重要項目として位置づけ、一元化して指導を行うため、就職支援だけではなく、教務、学生生活支援の教員組織・事務組織も含めた全学横断型の組織として学長を委員長とする「キャリアデザイン委員会」を設置

キャリア教育を強化・推進



4.実施体制



学長を議長とする本学の最終意思決定機関「大学部局長会」の下部組織として「キャリアデザイン委員会」を設置し、全体の統括、当該取組に基づくプロジェクトの企画・立案・管理を担当する。

委員会決定事項は、大学部局長会で承認を受ける体制を敷く。委員会は学長が委員長、副学長、各学部の代表教員、教務部長、キャリア支援部長、学生部次長などの教員、キャリア支援センター長、学長室長などの事務部門長等を構成メンバーとする。

委員会では、全体の進捗状況を管理するとともに「就職活動」「キャリアデザイン」「社会人メンター」「ポートフォリオ」「課題解決型コミュニティ・サービス」「インターンシップ」「オナーズクラス」「学生支援」等の担当教職員がプロジェクトチームを編成し、本構想を推進する。

活動は「キャリアデザイン委員会」の自己評価と大学部局長会による評価のほか、必要に応じて外部委員による評価の三段階評価を実施し、取組内容の妥当性を確認している。

このように、キャリアデザイン委員会でPlanを立て、実行し、自己評価と大学部局長会による評価を行い、さらなる改善を進めていくPDCAサイクルが形成されている。このサイクルを機能させるために学長は必要に応じて第三者による外部評価を実施する他、理事会へも活動報告を行うことで、ガバナンスの有効性をたもっていめる。



5. 具体的な展開

1. キャリアデザイン委員会を設置し、学長から本学のキャリア教育に関する大方針を示す

2. プロジェクトチームに分かれて提示された問題に取り組む

ポートフォリオ
システムの開発

社会人メンター
の組織

キャリアデザインポリ
シーの制定

キャリア科目の
設置・体系化

3. キャリアデザイン委員会での審議、承認

4. 大学部局長会への報告、承認

全学に周知徹底

最初に学長から方針が提示され、それに基づき学部学科、事務組織、教職員の垣根を越えたプロジェクトチームが組織された。それぞれのチームでは、関係部署と調整しつつ、キャリアデザイン委員会に対して報告や提案を行い、与えられた課題に取り組んだ。

キャリアデザイン委員会での審議、決定は実質的な最終決定となり、組織上上位にある大学部局長会には報告という形で承認された。学部長、研究科長、各部長や事務責任者がメンバーである大学部局長会で承認を得ることによって、全学的にも周知徹底される形となる。

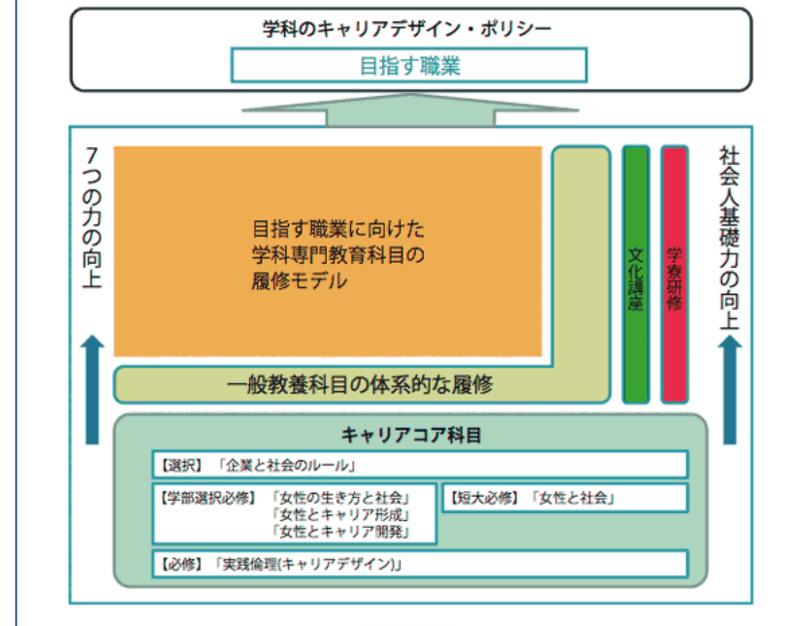


6-1.取組と成果(キャリアデザイン・ポリシーと履修モデル)

大学全体のキャリアデザイン・ポリシー
(社会的・職業的自立に関する方針)

- 1.本学での学修と実践を通して、継続就業や再就業に係る職業意識・職業観を磨き、長い生涯にわたる自分の生き方を設計するキャリアデザイン力を養う。
- 2.学科の「キャリアデザイン・ポリシー」に基づき、「専門教育科目」を体系的に履修することによって、その特性を活かした職業・就業分野で社会的に自立できる職業人を育成する。
- 3.国際的な視野と豊かな教養、職業上の倫理観を身につけ、自立した人間として21世紀の男女共同参画社会を担う人材を育成する。

大学全体のキャリア科目体系



学科ごとのキャリアデザインポリシーの制定

学科ごとにキャリアを想定した履修モデルの提示

きめ細やかな就職支援

クラスアドバイザーの指導

高い就職率

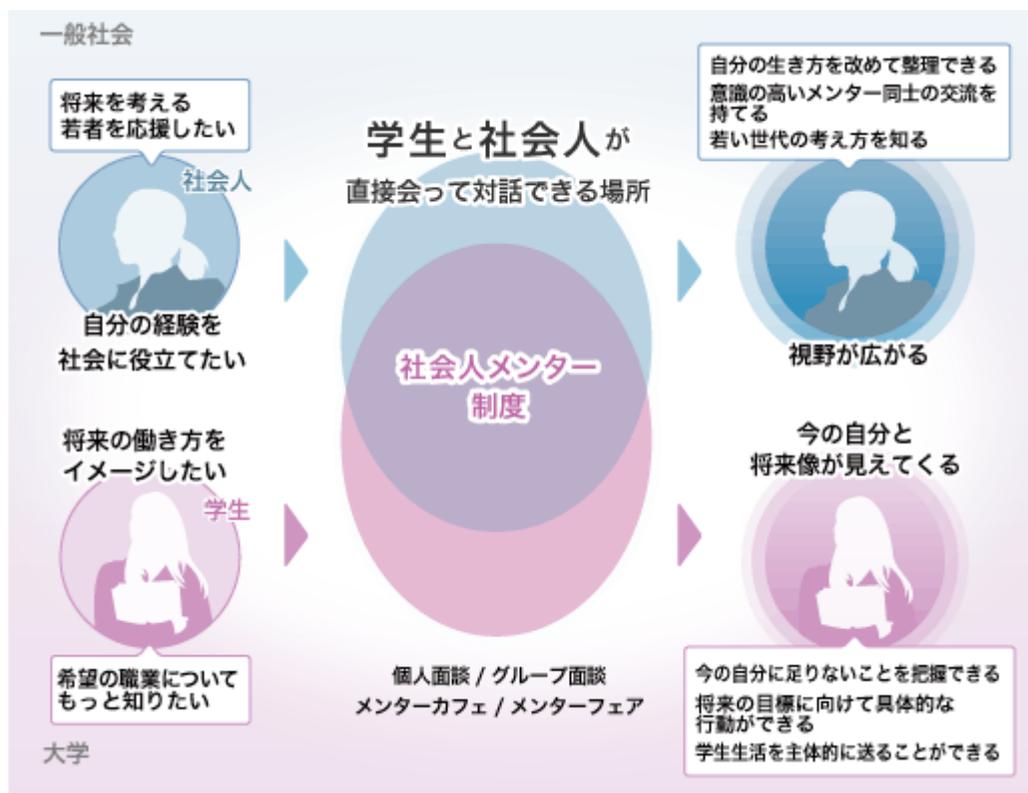
2012年春の就職率は**86.7%**。

卒業生数1000人以上の全大学中で19位、東京にある大学中で6位(理工・医学系を除くと1位)、

女子大学では全国トップという高い位置にランク。(サンデー毎日(2012年7月29日号)「全国240大学就職率ランキング」)



6-2.取組と成果(社会人メンター制度)



■社会人メンター制度とは
学生と信頼できる社会人が直接出会い、卒業後のキャリアプランやライフスタイルについて相談できる機会を大学が提供する制度。公募（選考あり）や推薦によって登録されたメンターはいずれも豊富な社会経験を持ち、学生支援に積極的な方々がメンターとなっている。

■社会人メンターはこんな人たち
30代～40代を中心とした社会人女性で、昭和女子大学卒業生以外が多い。商社や銀行、芸能、デザイン、NPOなど幅広い職業と、海外生活や子育て経験など多彩な働き方や人生経験を持ったメンターが在籍。

社会人メンター登録人数
約340人(2013/2/1現在)

就職支援やキャリア教育の枠を超えた全学的な制度のため、キャリアデザイン委員会が直轄しており、その下に社会人メンター事務局を設置して運営に当たっている。

【成果】

- ・メンターから話をきくことで学生はリアルなキャリアを思い描くことができる
- ・学生だけでなく社会人自身の生き方も高めることにつながり、新しいタイプの社会貢献にもなっている。
- ・さまざまなタイプの社会人を大学に受け入れることで、教育研究の新たな展開にもつながる。
- ・本制度自体が日本でまったく新しい試みであるため、さまざまなマスコミ媒体に取り上げられ、大学の広報につながっている。



6-3.取組と成果(その他)

大学生の就業力育成支援事業での取組

ポートフォリオ

「DREAM手帳」という手書き型のポートフォリオを作成し学生に配布した。

昭和ボストンでの教育

本学の米国ボストン校「昭和ボストン」において、本学から留学している学生に対して、東京から引き続きキャリア教育を実施した。

課題解決型授業

企業からテーマをもらい、教員等の指導を受けながら学生が企画を考え、実践し、評価を受ける授業をいくつかの学科で試行した。

キャリアデザイン委員会

学長を委員長とする全学組織横断型の委員会を設置し、キャリア全般に関する企画・管理・運営を担当した。

成果と現在の展開

グローバル人材育成推進事業採択につながる

「DREAM手帳」は毎年配布しており、学習成果を記録することが定着しつつある。今後、新たに電子ポートフォリオの導入も検討されている。

ボストンでのキャリア教育はますます充実しており、留学中でもキャリアを意識することにつながっている。グローバル人材育成事業を利用して、東京のカリキュラムと連携したプログラムを検討している。

産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業採択につながる

プロジェクト研究による実践的な成果としてコンビニや寝具メーカーとの協働活動につながった。今後、大学附属の現代ビジネス研究所を設置し、ここを拠点として全学的に課題解決型のプロジェクト研究活動を進めている。

キャリアデザイン委員会ではキャリア教育だけでなく「産業界のニーズ」に関する事項も扱う。また新たに組織横断型委員会として「グローバル人材育成プロジェクト委員会」を設置し、グローバル人材育成推進事業に関する事項を扱っている。



7. 今後の課題

■ 女性のキャリアの確立

「大学生の就業力育成支援事業」が早く打ち切られたため、ポートフォリオの運用展開など計画どおりに進んでいない部分もある。しかし、キャリアデザインポリシーの制定とそれに基づく履修モデルの制定、キャリア科目の体系化は推進しており、それに基づいた学生のキャリア形成をいかに進めていくかが今後の課題となる。また、学生と企業等が協働活動を行う課題解決型コミュニティ・サービスの積極的な活動の奨励など、キャリアデザイン委員会の管轄のもとに多彩なプロジェクトを実施していく予定であり、各学科の専門教育との連携が必要となってくる。

■ 全学組織横断型委員会の事務サポート体制

全学横断型の委員会であるため、その活動内容は幅広く、事務組織の分掌の枠を超えている。キャリアデザイン委員会については、キャリア支援に関する部分が中心となることから、就職支援を行うキャリア支援センターと学長の事務補佐を行う学長室がサポートを担当している。しかし、カリキュラムに関する事項などもあるため、サポートが難しい部分も存在する。今年度新たに採択された「グローバル人材育成推進事業」においても、全学組織横断型の「グローバル人材育成プロジェクト委員会」を設置し、その事務サポートは国際交流を担当する国際交流センターが担当している。可能な限り既存の組織を活用する構成としたが、実際はカリキュラムに関する事項が多く、教務系を中心とするワーキンググループを設置して活動をしている。今後、全学横断型組織に対してどのような事務サポート体制を構築していくかが検討事項である。

■ 改革推進に向けた組織の構築

課題に基づいて都度全学横断型の組織を作っていくと、組織が増えていくことになり、迅速な推進を目指すはずが、逆に非効率となる恐れがある。今後は既存の組織の再編成を視野に、全学横断に対応できる体制を整えるなど、運用面から改革推進に向けた組織の構築を検討していく必要がある。

