

私立 杉野服飾大学短期大学部

ファッションアドバイザー育成を軸とした教育と就職支援体制の構築

取組期間	2009(平成21)年度～2010(平成22)年度
区分	学生支援推進プログラム
所在地	〒141-8652 東京都品川区上大崎4丁目6番19号
設置者	学校法人 杉野学園

取組内容とその成果

プログラムの目的及び内容

本学は服飾の単科大学であり、創立以来独自の専門教育を行い、ファッション界で役立つ人材を育成し、多くの卒業生が現在もアパレル企業で活躍している。しかし、近年徐々に就職希望者の割合と就職内定率が減少傾向となっている。この課題に対応し、専門知識と技術を持ったファッションアドバイザーの育成を軸とし、専門教育をより充実させ、更に社会人としての基礎力を身に付けることを目標に掲げた。ファッションアドバイザーの専門性を学ぶことは、服飾の知識・技術・感性の他にコミュニケーション力や問題解決能力など、学士力や社会人としての基礎力を育てる教育内容を多く含んでいる。また、学ぶことが現実的で具体的なため、学生にとっても学習成果が明確で解りやすい。基礎力を身に付けた学生を育てることは、企業側が強く求めていることであり、日本のアパレル企業のニーズにも応えることができる。

本取組では、カリキュラムの改編と教育内容の開発、全学挙げての就職支援体制を構築することを目的とし、「1. キャリア教育を導入したカリキュラムの実施」「2. 資格取得の指導」「3. 授業外での支援の充実」を柱に実施することを計画した。短大生活の2年間の中で、個々に対応した指導を展開していくための基礎を構築することを目指したものである。

到達目標

本取組で授業全体の内容を改編し、専門的知識と技術、学士力、社会人基礎力を身に付けた質の高い人材の育成を目指し、就職希望者数とファッションアドバイザーへの就職者数を上げることを目標とした。その達成目標率は60%台と80%台に置いた。

プログラムの実施内容

カリキュラムの改編と教育内容の開発、全学挙げての就職支援体制を構築することを目的とし、1. キャリア教育を導入したカリキュラムの実施、2. 資格取得の指導、3. 授業外での就職支援の充実、これら3つの内容で構成し実施した。

平成21年度は、キャリア教育を導入したカリキュラムとして「一般常識対策ゼミ」「コミュニケーション演習」「ビジネスマナー演習」「プレゼンテーション演習」を実施して社会人基礎力を身に付けさせ、アパレル企業において「インターシップ実習」を経験させることで、専門性の高い知識を学ぶ機会を与えた。資格取得指導としては「ファッション販売能力検定試験」「ファッション色彩能力検定試験」「洋裁技術検定試験」「フォーマルスペシャリスト・ブロンズライセンス認定試験」の各対策ゼミを実施し、合格率の高率を目指した。授業外の支援としては「就職ガイダンス」「企業人特別講義」を実施し、職業意識の向上を図った。

2010(平成22)年度は、前年度に構築した教育内容の開発と就職支援体制のさらなる発展と充実を図った。前年度、試験的に実施した種々のゼミや演習の成果を検討した結果、新たに「学習基礎」「ソーシャルスキル」「社会人基礎Ⅰ」「社会人基礎Ⅱ」「ファッション販売演習」、及び内容を修正し「ファッション販売論」を授業科目として設置し、授業外では「オープンキャンパス・スタッフ育成講習」を実施。学生にスタッフ体験させることで、コミュニケーション能力や対人関係能力のさらなる向上を図った。さらには学生個々の支援を充実させるため、教職員間の連携を強化する体制を構築した。情報を共有することで学生個々の資質や個性を把握することができ、的確に就職指導をすることが可能となった。

プログラムの成果

1. 当該プログラムの周知方法等

専任教員全員、就職部と教務部の担当職員、並びに1・2年生全員の学生が出席し、説明会を実施。一方的な本プログラムの説明に終わらず、学生の質問に応える双方向の説明会としたため、本プログラムと就職活動に取り組む学生の意識の向上と、本プログラムに取り組む教職員の意識の充実を図ることができた。

2. 当該プログラムの成果

(1) 自己評価は、どのような観点で行ったか。

外部評価としては、2011(平成23)年3月11日にアパレル企業の方、授業を担当された外部講師の方々を招いて報告書(添付した資料を含む)を基に報告会・検討会を行い、取組の内容と成果(具体的な数値など)を観点として評価・提言をいただいた。

内部評価は、杉野服飾大学短期大学部自己点検評価委員会にてこの外部評価及び取組遂行の際に行われた学生へのアンケート結果を踏まえ、2011(平成23)年4月20日、6月22日と2回の委員会を経て最終的な評価が行われた。

(2) 到達目標に達したか。

本取組の第一の到達目標であった、学生の就職活動率とファッションアドバイザー職への就職率を向上させることにおいては90.7%と88.8%といずれも本事業初年次より大幅に上回り、成果を上げることができたと評価し、「学生支援・就職支援」の全学的な体制作りの土台を築くことができたと考える。

(3) 具体的な成果は何か。

①キャリア教育を導入したカリキュラムの実施

平成21年度に実施した「一般常識対策ゼミ」「コミュニケーション演習」「ビジネスマナー演習」において、社会人として必要最低限の一般常識、日常場面での応用に繋がるコミュニケーション能力、対人関係マナーを学んだ上に、「プレゼンテーション演習」「インターンシップ実習」と専門的に販売職の基本的なノウハウを身に付けた。これにより一層の自信に繋がり、就職活動に意欲的に取り組む学生が増加した。この結果を検討し、さらなる向上を目指すため、前年度、試験的に実施した種々のゼミを、2010(平成22)年度は新たに「学習基礎」「ソーシャルスキル」「社会人基礎Ⅰ」「社会人基礎Ⅱ」「ファッション販売演習」、及び内容を修正し「ファッション販売論」を授

業科目として設置した。必修科目にこれらを導入したことは、学生の基礎力向上を図る上で非常に効果的であり、就職希望者数が増加し、多く学生がファッションアドバイザーでの内定を得ることができた。

②資格取得の指導

2年間継続して行ったこの取組で「ファッション販売能力検定試験」「ファッション色彩能力検定試験」「洋裁技術検定試験」「フォーマルスペシャリスト・ブロンズライセンス認定試験」の各対策ゼミを実施した結果、受験を希望する学生が増加した。検定試験を受験することは、学生個々の身近な達成目標となると同時に、授業で得た専門的知識の成果の目安となり、主体的・積極的行動ができる社会人になるための一助となった。

③授業外での支援の充実

学生個々に対応した指導やサポートを展開していくための全学的な組織を構築した。短大1年次より「就職ガイダンス」を受講し、就職活動の仕方、企業研究の仕方等を具体的に学び、就職活動への現実的な意欲の向上とノウハウの獲得を図ることができた。また「企業人特別講義」においてはアパレル企業で活躍する方々を招き、企業の実態を知る機会を設けたところ、非常に興味深く講義を聴く学生が多く、アパレル企業への憧れに繋がると同時に、就職意識向上に繋がった。

これら授業外での支援を実施する上で最も重要であったのが、教職員間の連携であった。これまで個々に指導を行っていたが、互いに情報共有をすることで、学生の資質・個性を把握することができ、的確な就職指導を実現することができ、多くの内定に繋がった。

今後の計画

1. 全学的サポート体制の構築

学生へのキャリアサポートという視点から、学生個々に支援するために教職員間の連携を強化する。具体的には本来就職部で行っていた個別相談、履歴書の書き方指導、模擬面接指導等を教員の側からもサポートする。就職ガイダンスその他の就職関連プログラムへの出席管理も同様である。また、資格取得、検定試験関連の業務連携、オープンキャンパスにおける学生スタッフ体験等、他部署との連携も含め全学的にサポート体制を充実させいく。

2. 科目内容の検討

本プログラムにて学生のキャリアデザイン意識を向上させるための科目を新設したが、今後は科目内容の修正検討を、科目新設による効果と照らし合わせながら行う必要がある。アパレル企業の動向に合わせた新設科目を設定したり、あるいは科目の編成を改善したりすることも検討する。

3. 地域・企業との連携

平成 23 年度に「社会貢献プログラム」という新設科目を設定した。地域社会をフィールドとし、チームごとに自ら考え行動する、学生が主体的に学ぶこのプログラムを通し、コミュニケーション能力を高めて、社会人としての基礎力を向上させる科目である。その目的に沿い地域との連携を模索していく。企業との連携に関しては、これまで本確的な連携を実施してきていない。従って、企業と大学双方に有益な連携を模索しなければならないと考える。

4. ポートフォリオの継続と発展

ポートフォリオは、まさに学生へのキャリアサポートの現実的な支援になる。導入後数年経過し、入学時から指導しているにも関わらず全学的に浸透しきれていなかったが、平成 23 年度からは、全ての学生を対象として学習面、キャリア形成面にポートフォリオを通してサポートできるよう体制を整えつつある。更に 2012(平成 24)年度からはクラウド型双方向学習支援システムを導入。その修正・改善をしながら本学独自のユニークなポートフォリオ作成の実現

を図ることを考える。

5. 卒業後のサポート展開

就職部では、既卒者に対しても就職支援を実施しているが、さらにその支援の内容を洗練する。また就職した学生に関しては就職先の企業に様子を聞くなどのフォロー策を講じると同時に、企業との関係構築を図り、ひいては本学における今後のサポート改善策に繋げていくことが重要と考える。

就職未内定者への支援策

1. 内定(内々定)のピークを過ぎても内定(内々定)を得られない者への支援策

就職活動が長期化する学生へ、最も有効的な支援は個々のサポートであると考え、本学では教員と就職部職員の連携を密にし、学生の情報を共有した。これにより、個々の資質、個性を把握することができ、的確な就職指導に繋がり、多くの内定を得た。平成 23 年度からは短大 1 年次より就職個別面談を実施し、早期より支援を行っている。

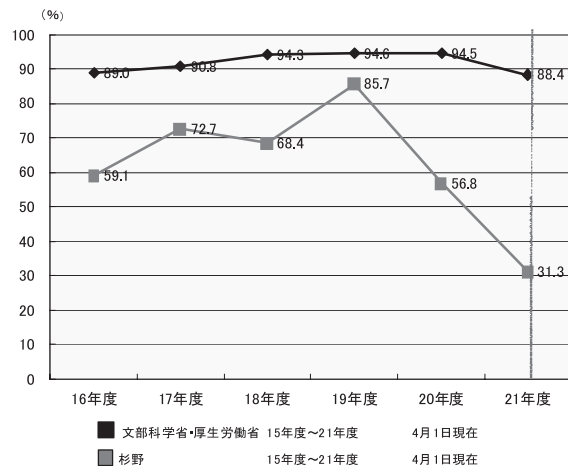
2. 未内定のまま卒業した者への支援策

就職部においては、卒業後も引き続き在籍者と同様に支援を行っている。就職部利用の際は「既卒者用 求職票」の記入を必須とし、登録制としている。その後は本人の希望に合わせて就職先を斡旋、履歴書添削や面接練習などの具体的な面談を付けている。

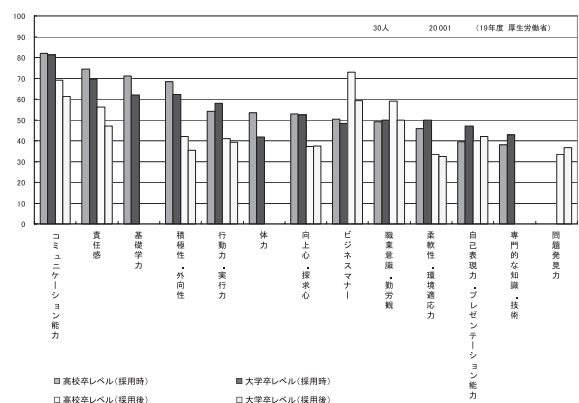
資料

資料-1 就職内定の推移(全国と比較)

調査年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
文部科学省・厚生労働省(%)	89.0	90.8	94.3	94.6	94.5	88.4
杉野(%)	59.1	72.7	68.4	85.7	56.8	31.3
進学者人数	31	26	29	9	13	26



資料-2 企業が採用時・新入社員研修において重視する能力



全国従業員規模 30 人以上の企業 20,001 社対象 (19 年度：厚生労働省)

資料-9 平成 22 年度 実施スケジュール

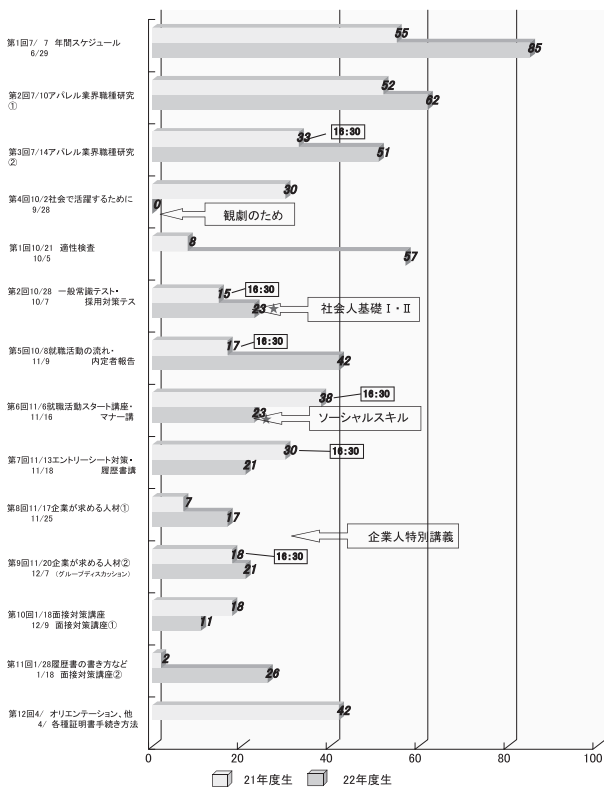
No	実施内容	H25年												H26年				
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月					
①	学習基礎 1年生対象	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
②	企業人特別講義の開催 1年生対象																	
③	就職ガイダンスの実施 1年生対象																	
④	ファッション販売能力検定対策ゼミと ファッション色彩検定対策ゼミの実施 1年生対象																	
⑤	フォーマルスマンナリ、 プロフェッショナル認定対策 1年生対象																	
⑥	洋裁技術検定対策ゼミの実施 1年生対象																	
⑦	一般常識対策ゼミの実施 1年生対象																	
⑧	コミュニケーション演習の実施 1年生対象																	
⑨	ビジネスマナー演習の実施 1年生対象																	
⑩	プレゼンテーション演習と販売演習の実施 1年生対象																	
⑪	インターンシップ実習の導入 1年生対象																	
⑫	各補助事業の終了時 外部講師と学生へのアンケート調査 聞き取り調査と検討会議																	
⑬	オープンキャンパス・スタッフ体験 1,2年生対象																	

※ ■ は授業科目として導入・実施

資料-10 2012 年卒業見込み者対象 就職ガイダンス

名称	対象	開催日	開始時間	内容
第1回就職ガイダンス	共通	6月29日(火)	18:00	職員紹介および就職部活用法 ・年間スケジュールについて ・就職活動の手引き配布 ・就職サイトへのエントリー方法
第2回就職ガイダンス	共通	7月6日(火)	18:00	アパレル業界職種研究 ①
第3回就職ガイダンス	共通	7月13日(火)	18:00	アパレル業界職種研究 ②
第4回就職ガイダンス	共通	9月28日(火)	18:00	社会で活躍する為に
第1回就職対策テスト	共通	10月5日(火)	18:00	適性検査
第2回就職対策テスト	共通	10月7日(木)	18:00	一般常識・採用対策テスト
第5回就職ガイダンス	大・短	11月9日(火)	18:00	就職活動の流れ・内定者報告
	ドレミ	11月17日(水)	16:30	
第6回就職ガイダンス	共通	11月16日(火)	18:00	就職活動スタート講座・マナー講座
第7回就職ガイダンス	共通	11月18日(木)	18:00	エントリーシート対策・履歴書講座
第8回就職ガイダンス	共通	11月25日(木)	18:00	企業が求める人材 ①
第9回就職ガイダンス	共通	12月7日(火)	18:00	企業が求める人材 ②
第10回就職ガイダンス	共通	12月9日(火)	18:00	面接対策講座 ①
第11回就職ガイダンス	共通	1月18日(火)	18:00	面接対策講座 ②
第1回合同企業説明会	共通	2月予定	後日掲示にてお知らせ	アパレル企業数社予定
第12回就職ガイダンス	大学	4月予定 (オリエンテーション期間)	後日掲示にてお知らせ	各種証明書手続き方法
	短大			
	ドレミ			
第2回合同企業説明会	共通	4月予定	後日掲示にてお知らせ	アパレル企業数社予定

資料-11 就職ガイダンス 参加者数 (人) 21 年度・22 年度



	21年度 60名		22年度 53名		職務適性テスト	一般常識テスト	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回
	第1回	第2回	第3回	第4回										
21年度短大	33	31	20	18	5	9	10	23	18	4	11	11	1	25
21年度短大	55	52	33	30	8	15	17	38	30	7	18	18	2	42
22年度短大	45	33	27	0	30	12	22	12	11	9	11	6	14	
22年度短大	85	62	51	0	57	23	42	23	21	17	21	11	26	

資料-12 平成 21 年度 講座出席状況

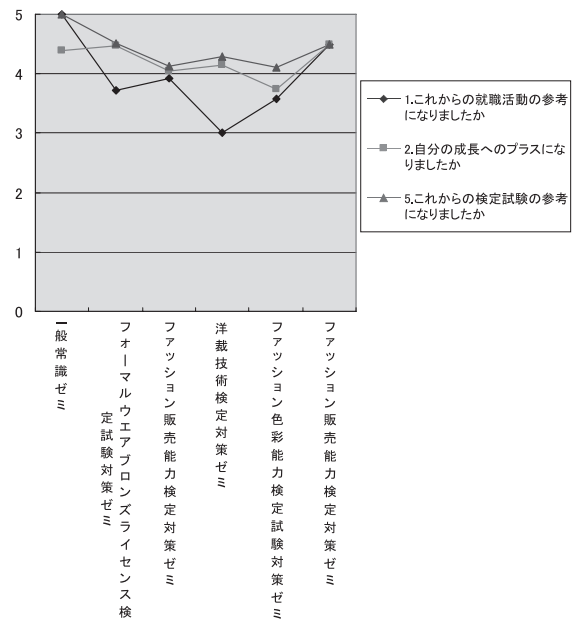
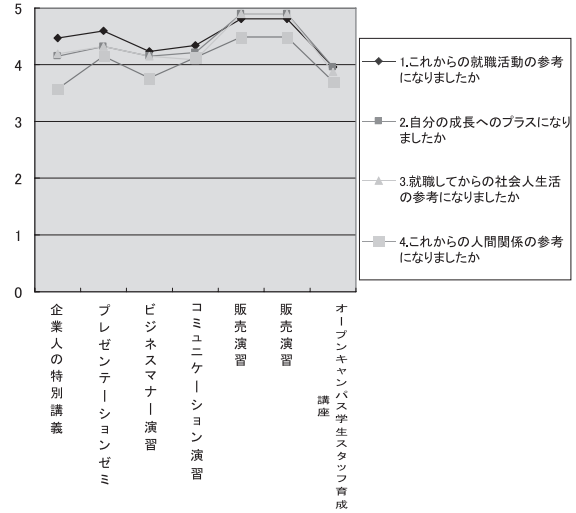
実施日	講座名	対象学年 (対象人数)	2年		1年	
			出席者数 (人)	出席率 (%)	出席者数 (人)	出席率 (%)
10月20日	企業人特別講義	2 (62)	47	75.8		
10月28日・11月9日 11月18日・24日・30日	ファッション販売能力検定対策ゼミ	1・2 (71)	35	49.3	34	47.9
11月19日	フォーマルウェアプロンズライセンス 検定試験対策ゼミ	1・2 (34)	29	85.3		
11月9日・10日・18日 12月2日・9日	ファッション色彩能力検定対策ゼミ	1・2 (96)	48	87.5	20	35.7
2月2日・3日	プレゼンテーション演習	1 (60)	17	28.3	23	38.0
2月12日	販売演習	1 (60)	10	16.7		
11月4日	コミュニケーション演習	1 (60)	25	41.7		
2月4日・5日	ビジネスマナー演習	1 (60)	18	30.0	15	25.0
12月21日・1月29日 2月15日	一般常識対策ゼミ	1 (60)	7	11.7	11	18.3
12月15日・22日	洋裁技術検定対策ゼミ	1・2 (25)	25	100	7	28.0

資料-13 平成 22 年度 講座出席状況

実施日	講座名	対象学年 (対象人数)	2年		1年	
			出席者数 (人)	出席率 (%)	出席者数 (人)	出席率 (%)
4月26日	オープンキャンパス学生スタッフ 育成講座	2 (43)	23	53.5		
5月26日	企業人特別講義	1 (53)	44	83.0		
6月17日・24日	ファッション色彩能力検定2級対策ゼミ	1・2 (4)	3	75.0	0	0.0
7月16日・22日	ファッション販売能力検定2級対策ゼミ	1・2 (6)	3	50.0	2	33.3
10月28日 11月4日・11日	ファッション色彩能力検定3級対策ゼミ	1・2 (41)	26	63.4	3	7.3
12月14日	企業人特別講義	1 (53)	12	22.6		
1月27日	企業人特別講義	1 (53)	40	75.5		

授業	平均出席率 (%)
H22年度 前期	
ソーシャルスキル	82.1
社会人基礎 I	85.9
配色論(A)	80.7
配色論(B)	87.1
H22年度 後期	
社会人基礎 II	83.6
ファッション販売演習 I	82.5
ファッション販売論	82.1

資料-14 21 年度 講座受講後のアンケート

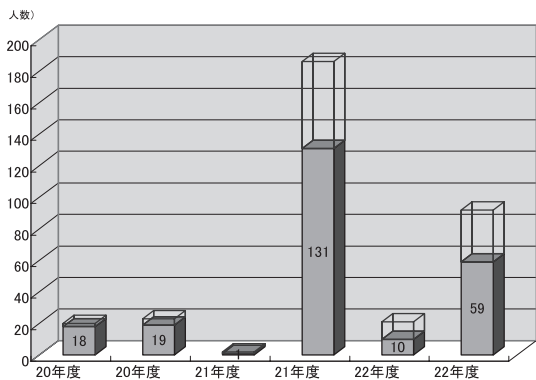
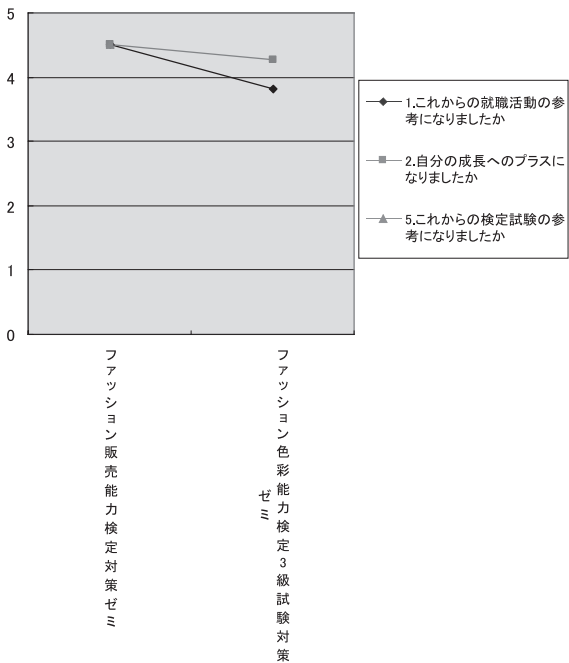
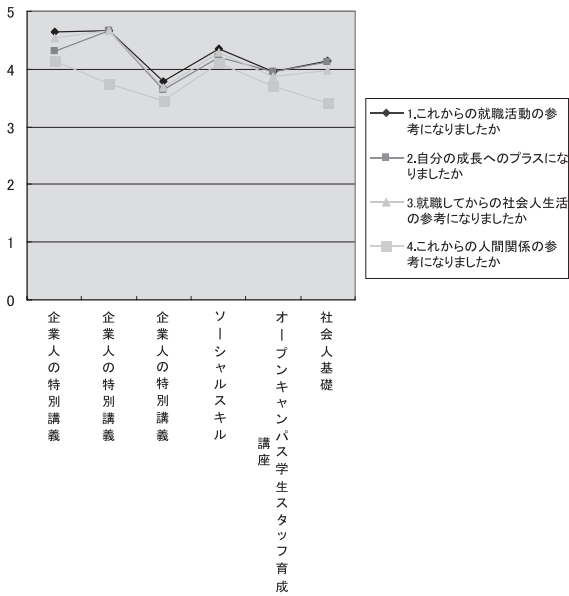


資料-16 ファッション系検定試験 実績

試験種別	級別	合格者数 (%)	H20年度	H20年度	H21年度	H21年度	H22年度	H22年度
			春	秋	春	秋	春	秋
ファッションビジネス 能力検定試験	2級	合格者数 (%)	0 (0)	1 (50)	-	-	-	2 (33)
	受検者数	3 (100)	2	-	-	6	-	
ファッション色彩 能力検定試験	2級	合格者数 (%)	3 (100)	-	-	-	-	-
	受検者数	2 (100)	-	-	0 (0)	1 (25)	-	
ファッション販売 能力検定試験	2級	合格者数 (%)	2 (100)	-	-	7 (100)	4 (100)	23 (56)
	受検者数	2 (100)	1 (50)	1 (100)	49 (100)	2 (50)	41 (100)	
フォーマルウェア プロンズライセンス認定試験	2級	合格者数 (%)	3 (100)	1 (100)	-	45 (68)	1 (50)	33 (73)
	受検者数	3 (100)	1 (100)	-	66 (88)	2 (75)	45 (100)	
洋裁技術検定試験	中級	合格者数 (%)	8 (100)	15 (88)	-	30 (88)	3 (75)	3 (100)
		受検者数	8 (100)	17	-	34 (88)	4 (75)	3 (100)
	初級	合格者数 (%)	0	-	1 (100)	1 (100)	0 (0)	
短大 ファッション系検定試験 合計		合格者数 (%)	18 (90)	19 (93)	1 (50)	131 (70)	10 (48)	59 (64)
		受検者数	20	23	2	186	21	92

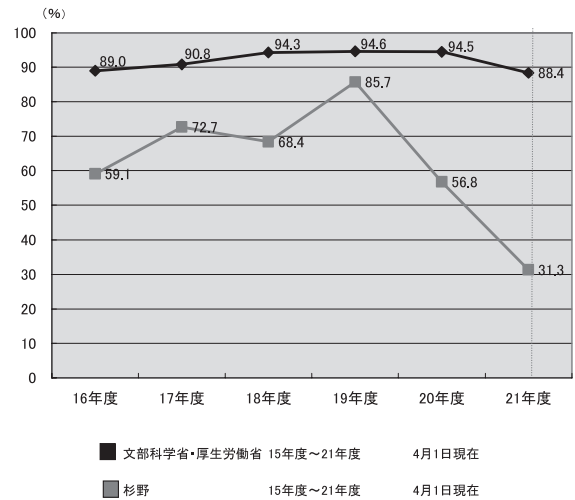
* 達成目標 ファッション販売能力検定3級 80%合格
 ファッション色彩能力検定3級 60%合格
 フォーマルスペシャリスト・プロンズライセンス100%合格

資料-15 22年度 講座受講後のアンケート



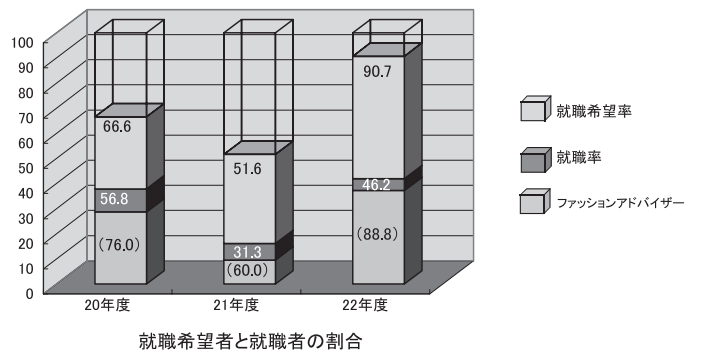
資料-17 ファッション系検定試験 実績

調査年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
文部科学省・厚生労働省 (%)	89.0	90.8	94.3	94.6	94.5	88.4
杉野 (%)	59.1	72.7	68.4	85.7	56.8	31.3
進学者人数	31	26	29	9	13	26

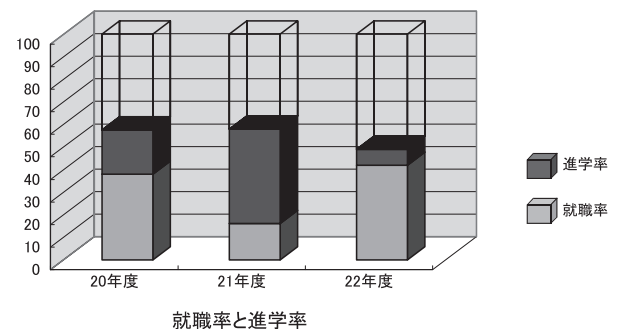


資料-18 ファッション系検定試験 実績

	者数 (人)	者数 (人)	者 (%) (%)	者数 (人)	者 (%) (%)	進学者数 (人)	進学者数 (人)
20年度	66	44	66.6	25	56.8	23 (92.0)	19 (76.0)
21年度	62	32	51.6	10	31.3	8 (60.0)	6 (60.0)
22年度	43	39	90.7	18	46.2	17 (94.4)	16 (88.8)

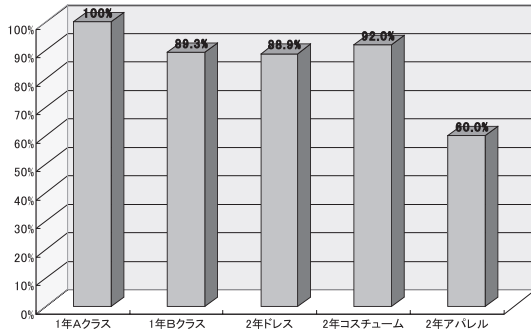


* 達成目標 就職活動者数 60%
ファッションアドバイザーへの就職者数 80% (就職者の内)



資料-19 平成 22 年度 就職個別相談

クラス	対象人数	受けた人数	率
1年Aクラス	25名	25名	100%
1年Bクラス	28名	25名	89.3%
2年ドレス	9名	8名	88.9%
2年コスチューム	13名	12名	92.0%
2年アパレル	5名	3名	60.0%



外部評価

I アンケート結果

Q 1. 本取組への評価（5段階評価）

全員5「とても評価する」であった

Q 2. 本取組で特に良いと評価できる点

- ・外部支援 ・細かなメニュー内容
- ・意見が出やすい雰囲気 ・人数
- ・業界に特化している点ではマッチングを図れている
- ・キャリアコンサルティングという取組は、学生のモチベーションが高まって良い

Q 3. 本取組で足りないと思われた点

- ・先生から個別にもっと質問をいただければと思う
- ・学校のアイデンティティを感じさせる学生をいかに育て上げるか
- ・具体的にできるだけ細かく、取組課題を達成するフロー作り
例) ・web活用のコミュニケ
- ・1人1人にするアドバイス→各人カルテ作成・状況把握
- ・選考にあわせた前倒しのプログラム+プログラム連動、且講師間のコンセンサス

Q 4. 今後導入した方が良い内容

- ・商品コーディネート
- ・自己啓発としての笑顔と自己表現力

- ・課題を与えて、自主的に行動し、報告すること
- ・グループワーク（授業で、それ以外のキャリアプログラム）
- ・企業や情報収集の仕方
- ・「なぜ働く」・「私、発信」
例) ・人と話すだけでなく、聞く
- ・自分の顔を知る
- ・何かに取り組む

これらを短時間、または長時間で考える

Q 5. 就職するために必要なこと（同意見は人数で記入）

〈学生の場合〉

- ・働くことの意味を知ること（2人）
- ・素直な目の輝きと若さの笑顔（2人）
- ・目的達成
- ・働く意識、意思決定がまず第一
- ・グループワークを通じての会話の大切さ
- ・学生の武器、若さである健康と体力
- ・学生の武器、若さである大きな声
- ・現場を実際に見て感じて、触れてほしい
- ・夢を追い続け、まず社会人の意味を知ってほしい

〈支援体制の場合〉

- ・企業側の場に立った（面接官）、求める人材のシミュレーションが必要だ
- ・1人1人へのフォロー
- ・個別指導で生活してきた学生のため、カウンセリングも個別が重要となっている
- ・基本のガイダンスでない杉野の実態にあわせたプログラム
- ・1年入学より、必修メニューとして、「就活」という言葉ができたことで、「就活のための」が多いけれど、「就職するための講座」というだけの意味合いだけにとどまらず、学生の人間性をレベルアップすることにもつながるプログラム・メニューを提供し、入社後の成長を視野に入れたスタイルであることを望みます

II 検討会における学外出席者からの評価・提言（要約）

〈本取組で評価された点〉

- ・方向性と土台は構築されている
- ・きめ細かい取組内容である
- ・学生の成長がみられた
- ・キャリアカウンセラーの導入は有効である

〈本取組で足りないと思える点〉

- ・産業構造の変化、就職状況の変化に対応するプログラム作り
- ・働く目的、社会への動機付け
- ・杉野のアイデンティティをいかにして身につけさせるか
- ・就職しなかった学生に対する情報収集

〈今後導入した方が良い内容〉

- ・IT・語学・マーケティング、ブランディングなどのプログラム
- ・自己表現力を磨くプログラム（プレゼンテーション、達成感を持たせる、自分に意識を持つ、自分に自信を持たせる）
- ・学生自ら企業研究・情報収集を行うプログラム
- ・就業意識・目的を考えるプログラム

評価結果

評定：S

評定理由（総論）

キャリア教育を導入したカリキュラムの実施、資格取得の指導、授業外での就職支援の充実の3つの柱のそれぞれにつき、具体的で豊富な支援内容を整備しており、優れている。

前年度の支援内容を吟味・検討しつつ、新たに補

充するかたちで具体的かつ明確な支援内容を設置するなど、改善に積極的であり、コミュニケーション能力育成のための「スタッフ体験」等の独創的な教育内容も加えている。

教育内容、就職支援は豊富で揃っており、専門的な検定試験対策も実施しているが、学士力と就業力の狭間にあるべく「専門力」向上についてもさらに検討されたい。

実地視察報告

視察日：2012(平成24)年9月27日(木)



総評

中村賢二郎・杉野服飾大学短期大学部学長、森田裕子・同服飾学科長、中田二三正・同就職部長より、本取組の概要について聴取した。学長からは、ファッションアドバイザー（FA）育成を軸としたカリキュラムの実施、資格取得のための指導、就職支援等を進め、資格試験の合格率が向上し、さらにそれが就職率の向上に繋がって行ったことについて総括的な説明を受けた。

次いで、学科長より具体的な取組状況について説

明を受けた。説明を通じて、専門の知識と学士力、社会人としての基礎力を身に付けた人材の育成を目指し、カリキュラムの改編と教育内容の開発、資格取得のための検定試験準備のための指導、さらに全学挙げての就職支援体制の構築を進めていることが確認できた。カリキュラムについては、社会人としての一般常識に加え、販売職の基本的なノウハウを身に付けさせることにより自信が付き、就職活動に意欲的に取り組むようになり、その上で、新たに設置した「ファッション販売論」等の必修科目を学ぶことにより、就職希望者数が増加し、多くの学生が

FAとしての内定を取る状況が生まれている。

就職部長からは就職支援体制について説明を受けたが、部長は、きめ細かい個別面接が如何に大切かを強調した。総じて言えば、比較的早い段階から学生にFAになる道筋を提示し、キャリア教育を導入したカリキュラムの実施、資格試験合格のための指導、きめ細かい就職支援を行い、到達目標であるFAとしての高い就職率を達成しており、優れた取組であったと評価できる。

個別事項

1. 到達目標をFAとしての就職率80%(就職者の内)と設定していたが、2009(平成21)年度は55.6%であった。2010(平成22)年度は80%となり、目標をクリアした。2011(平成23)年度は77.4%であったが、概ね目標は達成していると判断しうる。
2. 本プログラムの助成金により、「ファッション販売論」(必須科目)の教室の備品等が整備され、商品のサンプルが並んでいる。「ファッション販売論」はFAなど販売プロになろうとする者のための実践的学習をする授業である。就職内定生2名から授業の様子と評価を聞いた。実際に商品を使っているロールプレイングを行っており、就活を行う上でも、大変役に立ったと言っていた。
3. ポートフォリオの導入が進められており、2011(平成23)年度から全学生を対象にしてポートフォリオを通じたサポートができる体制を整えている。常時アドバイザーが側にいて、助言が受けられる体制になっている。在室していた2年生1名から話を聞いたが、実際に学生のキャリアサポートの支援となっていることが確認できた。
4. 就職支援体制に関しては、1年次からの個別相談を含め在学生に対し、「進路調査カード」を使ってきめ細かいサポートを行っているだけでなく、卒業生で就職が決まらない者或いはキャリア・アップを考えている者に対して、「既卒者用 求職表」を書かせ、在籍者と同様、きめ細かい対応をしていることが確認できた。