

# 私立 宮崎学園短期大学

取組名称 学生のキャリア形成スパイラルを創出する全学的支援体制

取組担当者 学長補佐・教授 山下 恵子

## 1. 本学の概要

本学は1965(昭和40)年4月に宮崎市の南、清武町(現宮崎市)に設立され、本年創立45年になる。保育科1学科で誕生したが、その後国文科、初等教育科、音楽科、英語科、更に福祉専攻と音楽療法専攻の専攻科を設置した。2003(平成15)年度には国文科と英語科を統合し人間文化学科を設置し、今日に至る。2008(平成20)年度より共学化し、校名を宮崎女子短期大学から宮崎学園短期大学に変更した。現在588名の学生が学ぶ。

本学の特色は、入学者の出身地、そして卒業生の就職地の9割が宮崎県内という地域密着性である。JR沿線の県内全域から自宅通学が可能であり、自宅通学率は8割に達する。県民所得の低い宮崎県において、親にあまり経済的負担をかけずに若者に高等教育を提供し、地域に貢献する人材として送り出してきた。開学以来45年間に送り出した卒業生は17,000名を越え、本学への信頼を築いている。それは例えば、県内の保育士の6割が本学出身者で占められていることに現れている。

「礼節と勤労」を建学の精神とし、それを教育の目標にするとともに、教職員の行動指針として学生を大切にし、丁寧な教育を目指してきた。1998(平成10)年から「日本一の地方短期大学を目指す全学的FD活動」を始め、様々な取組は2003(平成15)年度特色GP、2008(平成20)年度学生支援GP、教育GP採択に結実してきた。



写真1 本学キャンパス風景

## 2. 本取組の概要

本学は2009(平成21)年まで16年連続就職率100%の伝統を維持してきた。しかし昨今の就職難により、この伝統を維持することは困難になった。そこで本取組は、学生の就職力のみならずキャリア形成力を強化するため、本学教育全体を見直し、入学前から系統的なキャリア支援教育の体制を構築しようとするものである。まず、従来の就職指導部を廃止し、キャリア支援室を新設し、就職指導課とキャリア支援課を置く。そこに学外からキャリアカウンセラー、キャリアコンサルタントを招き、学生のキャリア支援活動を行う。併せて教職員の研修を行い、教職員全体のキャリア支援スキルの向上を図っていく。そして、キャリア別に求められる資質を教育目標として明確にし、各期の達成課題とそれを担うカリキュラム、キャリア別ガイダンス、スキルアップ講座、インターンシップ等の学習リソースを配置する。そして、学生自身が定期的にポートフォリオを作成し、現状を評価し、目標を設定し、自己実現活動の計画を立てるようにする。随時、学級主任並びにキャリアカウンセラーによるカウンセリングを受けられるようにし、教職員はWeb上での学生カルテによる学生情報の共有を図り、学生のキャリア形成スパイラルを創出できる全学的支援体制を構築するものである。

## 3. 本取組の趣旨・目的・達成目標

### (1) 取組の趣旨・目的

本取組では、学生のキャリア形成力(就職力)を強化するために、入学前から卒業まで一貫したキャリア形成のスパイラルを創出することを目指す。具体的には、職業意識並びにキャリア形成意識の開発、目標設定・行動・評価のスパイラルの指導・支援を、学外の専門家の助力も得ながら行い、財政支援期間終了後も本学が就職率100%、未就職率0%を実現できる体制を構築することを目指す。

## (2) 達成目標

### (i) 目標管理型の教育体制

人材育成目標 (DP) を確立し、それに基づいた本学教育全体のフィードバック体制を確立する。2010(平成22)年度中に全学DP並びに各学科DPを確定するとともに、各期達成目標、達成度評価指標を作成し、評価体制を確立する。また以上に基づいた各シラバスの改訂を行い、カリキュラムマップを完成する。

### (ii) キャリア教育における連携体制

2010(平成22)年度は外部人材の手を借りながら月1回程度のキャリアガイダンスを試行し、2011(平成23)年度は本学教職員によって担えるよう研修を深めていく。またキャリアガイダンスと他のキャリア関連科目・ガイダンス・課外講座等の有機的連携を図っていく。

### (iii) キャリア形成のプロセス管理体制

キャリア形成力(就職力)の明確化とプロセス管理のツールとしてのポートフォリオ、Web上の個人カルテの開発と個別指導相談体制、情報共有体制を築く。

### (iv) 就職指導における連携体制

キャリア支援室と学科、学級主任の連携を図り、要支援学生の早期発見・対応並びに関係者カンファレンスを実施して学生の就職率100%、未就職率0%を実現する。

作成され、それらを基にシラバスの改訂が行われ、授業目標・内容・評価指標が修正された。そして全学評価指標に基づき、1年生の自己点検評価を実施し、教職員が閲覧できるWeb上の個人カルテに結果を表示した。併せてキャリア支援の目標を「キャリア形成力」とし、内容を「自己理解」「社会理解」「自己活動力」とし、それぞれの評価指標も定め、自己評価結果を個人カルテに表示している。

また、「教職員のキャリア支援指導力」を「傾聴・共感力」「目標課題導出力」「自助支援力」「報告連絡相談力」とまとめた。

定期的に目標達成度を測定し、改善方策を検討していく体制ができつつある。

## (2) キャリア教育の推進

学外からキャリアカウンセラー、キャリアコンサルタントを招き、2010(平成22)年度は外部の力を借りて月1回のキャリアガイダンスを実施する。教員はこのガイダンスに参加し、2011(平成23)年度以降、自分たちの手で実施できるように研修を深める。またこれまで本学でキャリア支援を担ってきた、建学の精神「礼節と勤労」を身につける1年次必修科目の「人間の研究Ⅰ(礼節)」並びに「人間の研究Ⅱ(勤労)」担当者、学生部、FD推進委員会とキャリア支援室で連携会議を開き、連携した学生指導・支援のあり方を模索している。

## 4. 本取組の具体的内容・実施体制

### (1) 全学教育の再編

全学DPを5項目にまとめた。

表1 全学DP(人材育成目標)

- |     |  |
|-----|--|
| I   | 自他を大切にし、礼儀正しく行動できる。<br>(礼節、人間尊重の精神)        |
| II  | 自己と環境をより良くできる。<br>(勤労、問題解決力)               |
| III | 適切に情報を集め、しっかり考え、それを分かりやすく説明できる。<br>(リテラシー) |
| IV  | 多様な人々とコミュニケーションをとり、協力できる。<br>(協働力)         |
| V   | 大学で学ぶ専門的知識や技能を実際場面に活用できる。<br>(実践力)         |

この全学DPに基づき、各学科DPが策定され、更にその達成度を測る全学DP評価指標と各学科DP評価指標が



写真2 キャリアガイダンス

### (3) 個別指導体制の充実

学生にはファイル形式のポートフォリオを持たせ、キャリアガイダンスの記録を蓄積し、キャリア形成意識を築いていく。それを基に学級主任、キャリアカウンセラーは面接し、現状評価・目標設定・活動計画をスーパーバイズしていく。また記録をWeb上の個人カルテに載せることで、学生理解を教職員で共有し、教職員全体で一人ひとりの学生を温かく見守り、支援できる体制を築いていく。

#### (4) 教職員の研修

「教職員のキャリア支援指導力」の育成を目指して、毎月のFDミーティングをはじめ、休業期間中に行われる教職員の研修会に全員参加で臨んでいる。



写真3 教職員研修会



写真4 教職員研修会

#### (5) 実施体制

キャリア支援室に就職指導課とキャリア支援課を置き、室長、両課長、専任職員、非常勤職員のほか、キャリア支援室担当教員で本取組の進捗を管理する。

キャリア支援教育の内容については、各学科委員からなるキャリア支援委員会で検討し、推進を図る。

室長は月2回開催される部科長会に出会し、本取組の進捗状況を報告するとともに、取組を進展させる提案を行い、学長承認が得られたものは、拡大教授会で教職員の共通理解を図る。

## 5. 本取組の評価体制・評価方法

#### (1) 学生個人評価

学生はPDCAサイクルによるキャリア形成を各期毎にポートフォリオにおいて自己評価していく。教職員は、ポートフォリオ及びWeb上の個人カルテにおけるDP並びにキャリア形成力（就職力）自己評価結果、授業における学習成果を参考に、学生のキャリア形成の過

程が自己実現への確かな歩みとなるように支援する。

#### (2) 教育全体評価

授業毎にDP評価指標の達成度を評価し、それらを総合して学科DP及び全学DPの達成度を評価し、達成度改善の方策を自己評価推進委員会、FD推進委員会を中心に検討・実施していく。

#### (3) キャリア支援教育評価

- ・学生のキャリア形成力（就職力）自己評価結果の推移
- ・学級主任・キャリアカウンセラーとの面談状況
- ・キャリア支援室入室状況
- ・各種講座・模試・インターンシップへの参加状況及び成績
- ・毎月の就職希望者数・職種別就職受験状況・内定状況・進路未決定者数
- ・卒業時の入学満足度調査
- ・卒業生の就職先アンケートの評価

以上を評価視点として、取組の状況の評価して、部科長会・拡大教授会に報告する。

#### (4) 教職員の指導力評価

「教職員のキャリア支援指導力」評価指標に基づく評価結果の推移、キャリアガイダンス参加状況、教職員研修会の参加状況を視点として評価していく。

#### (5) 達成目標に対する達成度についての指標

就職率100%、未就職率0%が目標であるが、達成度を次の4段階で評価する。

- 1：全く達成されなかった
  - 2：あまり達成されなかった
  - 3：ある程度達成された
  - 4：かなり達成された
- (i) 3月末で就職希望者の就職率90%ならば、3
- (ii) 未就職者が3月末で10名以下であれば、3
- (iii) 今年度中にキャリア支援教育の全体像が明確にできれば、3
- (iv) 学生のキャリア形成スパイラルの管理ツールが2010(平成22)年度中に完成できれば、3
- (v) 学生のキャリア形成力（就職力）評価で全体に有意な向上が見られれば、3

6. 本取組の実施計画等

(1) 2010(平成22)年度

(i) キャリア支援室の整備と人的配置を2010(平成22)年4月までに実施する。

(ii) 7月までに全学DP・各学科コースDP、各期達成目標及び指導体制、評価体制を策定し、9月からは実施段階に入る。

(iii) 7月までに学生のキャリア形成支援ができる効果的な体制を策定し、9月からは実施段階に入る。

キャリアガイダンス、各期オリエンテーション、「人間の研究Ⅰ(礼節)・Ⅱ(勤労)」、入学前教育、補充教育「自己開発」、インターンシップ、ソーシャルサービラーニング「地域共生」、課外講座・模試、卒業生との交流、キャリアカウンセリング等の効果的連携、推進整備。

(iv) 学生のキャリア形成のプロセス管理ができる体制を構築する。「キャリア形成力」の明確化と評価体制、プロセス管理のツールとしてポートフォリオ並びに個人カルテの開発、個別指導相談体制、情報共有体制、教職員の研修を行う。

(v) 就職先開拓と就職活動の指導を充実する。キャリア支援室と学科・学級主任との連携、要支援学生の早期発見・関係者カンファレンスを随時、実施する。

(2) 財政支援期間終了後の展開

本取組は、キャリア支援に重点をおいて入学前から卒業までの教育活動を総合的に構築するものであり、財政支援期間終了後も、本学の教育力の全てをもって発展的に継続するものである。特に、期間中の取組によってスキルアップした教職員の力は、創出されたシステムや内容を実践的・継続的に発展させることができる。

表2 キャリア教育の全体構想

宮崎学園短期大学ディプロマ・ポリシー(人材育成目標)				
① 自他を大切にし、礼節正しく行動できる。(礼節、人間尊重の精神)	② 自己と環境をより良くできる。(勤労、問題解決)	③ 適切に情報を集め、しっかり考え、それを分かりやすく説明できる。(リテラシー)	④ 多様な人々とコミュニケーションをとり、協力できる。(協働力)	⑤ 大学で学ぶ専門的知識や技能を実際場面に活用できる。(実践力)
キャリア形成力(就職力)				
(1) 自己理解: 性格、長所短所、価値観、好き嫌い、希望進路、自己受容		(2) 社会理解: 経済、社会、将来予想、ロールモデル、業界理解、インターンシップ		(3) 自己活動力: ライフデザイン、人間関係力、自己(目標)管理力、省察力、自己学習力
キャリアガイダンス	人間の研究Ⅰ(礼節)	人間の研究Ⅱ(勤労)	学生指導目標(学生部+キャリア支援+FD)	学生部
入学前			学習習慣・国語力 基本的な生活習慣(規則正しい生活、清潔な身なり) 基本的な学習習慣(自ら学ぶ意欲、自己学習力)	
新入生オリ			コミュニケーション能力1(新しい環境・人間関係への適応・挨拶・人間関係力)	
4月	社会環境と私 大学生生活と社会人基礎力	オリエンテーション「建学の精神」 勤労とは	巨大生活のルール、社会規範意識 (社会規範やマナー等の必要性・意義の理解・習得)	・ 学ぶ場にあそびたい環境
5月	キャリアデザイン 自己分析	和室、洋室の所作を学ぶ 実習・ソラマメ 勤労の意義	将来設計力、自治力(春遊丘祭・企画・準備・運営)	
6月	自己発見 職業の世界	言葉遣い 勤労の権利と義務 さつまいも実習	自己の理解能力(専門性の現場発揮への関心) 自己能力発揮(2年インターンシップ、実習等)	
7月		手紙の書き方 建物論、実習、除草、創造する喜び、確心論	夏季休暇の有効活用	
夏季オリ	社会人の話を聞こう(ロールモデル)	(レポート) 和室について	情報収集・検査と職業観・勤労観	
休暇課題	就業体験	電話のかけ方、受け方	ボランティア活動 (約3日間)	就業体験
9月	ライフデザインとワークデザイン(勤労)	近所探検の作法、実習訪問に向けて	欲求階層論 掃除の道(DVD)	自己管理力(自己の振り返り) ・ 明るい笑顔で学友と語り合う
後期オリ	検選・マナー(礼節)			コミュニケーション能力2 (巨大環境と人間関係を生かす)
10月	社会人の話を聞こう	茶道 伝統文化に触れる	実習・収穫 働く知恵VTR「てんびんの歌」	自治力(秋遊丘祭 企画・準備・運営) 自己実現(第1回就職模擬試験への取組)
11月	進路実現1 エントリー 進路実現2 履歴書・訪問	訪問と対応 おもてなしの心遣い	実習・ソラマメ播種 勤労性、近江商人	自己能力発揮(専門性の現場発揮への関心) 自己実現(第2回就職模擬試験への取組) ・ 学びの場にあそびたい場内の美化を心がける
12月	進路実現3 筆記、作文・小論文	食事の作法 ・ 日本料理	男女共同参画社会	自己実現(第3回就職模擬試験への取組) 自治力・態度意識(全学一斉清掃)
1月	進路実現4 面接とは 進路実現5 内定と報告	・ 西洋料理	雇用と法律	コミュニケーション能力3(社会人の心構え) 自立(服装、髪型、敬語) 自己実現(第4回就職模擬試験への取組) ・ 研究室、教室などへの入室のマナー ・ フォーマルな場にあそびたい服装、着儀
2月		ビジネスマナー まとも	原取り、テスト	自己能力発揮 専門性の現場発揮(実習等) 自己管理力(自己の振り返り)