

東北文教大学短期大学部・滋賀短期大学

相互評価報告書

平成25年8月

目 次

はじめに	1
1. 相互評価の実施要領等	3
(1) 相互評価の経緯	
(2) 相互評価の協定書	
(3) 相互評価の実施要領	
2. 相互評価校の概要	7
(1) 東北文教大学短期大学部の沿革等	
(2) 滋賀短期大学の沿革等	
3. 「FD」部門における点検・評価	11
(1) 東北文教大学短期大学部の報告	
(2) 滋賀短期大学の報告	
4. 「進路支援」部門における点検・評価	27
(1) 東北文教大学短期大学部の報告	
(2) 滋賀短期大学の報告	
5. 相互評価会議要録	43
(1) 会議要領	
(2) 会議要録	
6. 相互評価の結果報告	47
(1) 東北文教大学短期大学部に対する評価（滋賀短期大学）	
(2) 滋賀短期大学に対する評価（東北文教大学短期大学部）	
あとがき	52

はじめに

東北文教大学短期大学部

学長 内 田 英 子

このたび、滋賀短期大学と東北文教大学短期大学部との間で相互評価が実施されました。その成果をこのような形で発表できますことを心より嬉しく思います。

東北文教大学短期大学部は、平成 19 年度に山形短期大学として私立短期大学基準協会による〔第三者評価〕を受審して、「適格」の認定を受けました。その過程の中で、他の短期大学との相互評価を実施して、教育研究や組織運営に新たな視点を得たいと考え、滋賀女子短期大学（当時）に相互評価をお願いしましたところ、快く受けてくださいました。

滋賀短期大学と本学には多くの共通点があります。共に女性の教育者による学園創設から始まり、女子高等学校から短期大学へと発展し、学科構成にも近似性があります。長年地域の女子教育に貢献してきて、現在は両校とも男女共学化されております。

違いがあるとすれば、その立地条件でしょう。滋賀短期大学は京阪神地区に隣接する人口約 34 万の中核都市にあり、本学は周りを山に囲まれた人口 25 万の地方都市にあります。地方都市よりは種々の条件が厳しい大都市周辺にありながら発展を続けておられる滋賀短期大学について学ばせて頂き、本学の参考にしたいと考えた次第です。

平成 19 年 10 月に広島市で開催された日本私立短期大学協会秋季総会の会場で、当時の滋賀女子短期大学長板倉安正先生と ALO の越後哲治先生に初めてお会いして、相互評価について話し合いました。大津・山形間の距離は約 800km ですが、遠距離をものともせず関係者が相互に訪問し、相互評価協定書を取り交わし、東京での相互評価会議にこぎつけました。

事前に両校の ALO を中心として評価項目に関する協議が行われ、「両短大に共通の課題であり、今後の教育・学生支援で重要と認識している領域に焦点を当てた評価活動」を行うことになりました。その結果、教育効果向上のための取り組み全般を対象とする「FD」部門と、学生の就職活動を中心とする「進路支援」の 2 部門の相互評価を行いました。

それぞれの部門についてのプレゼンテーションのあと、活発な質疑応答が行われ、稔りの多い評価会議となりました。この報告書をまとめたくださった方々にそのご苦勞を感謝すると共に、今回の相互評価が両短期大学の教育の向上に一層役立つことを期待します。そして、両短期大学の連携・友好関係が今後ともますます発展することを切に願っております。

1 . 相互評価の実施要領等

1. 相互評価の実施要領等

(1) 相互評価の経緯

○第1回打合せ会の開催（平成20年3月10日）

滋賀短期大学（当時：滋賀女子短期大学）代表者が東北文教大学短期大学部（当時：山形短期大学）を訪問し、相互評価に関する第1回打合せ会を実施した。相互評価の合意確認、第三者評価作業に関する情報交換、相互評価の日程、進め方等の概要について協議し、学内見学を行った。

○第2回打合せ会の開催（平成21年11月2日）

東北文教大学短期大学部（当時：山形短期大学）の代表者が滋賀短期大学を訪問し、相互評価協定調印式を実施した。式に引き続き、学内見学、相互評価に関する第2回打合せ会を行い、日程・手順・方法等の実施要領についての基本方針を協議し、相互に確認した。

○A L Oによる評価項目の設定に関わる協議（平成22年2月～6月）

「両短大に共通の課題であり、今後の教育・学生支援で重要と認識している領域に焦点をあてた評価活動」という基本方針のもと、A L Oを中心に相互評価項目の設定に関する意見交換を行った。その結果、今回の評価項目については、F D活動を中心とする教育効果向上のための取組全般を対象とする「F D」部門と、学生の就職活動を中心とする「進路支援」部門の2部門とすることにした。

○相互評価会議の設定（平成23年1月）

相互評価の訪問調査については、東京に会場を設け、事前に交換した部門別報告資料に基づいた、担当者による直接の説明、質疑応答を行う会議を実施することにした。

○部門別相互評価報告資料の作成と交換（平成23年10月）

各部門について、組織、これまでの取組の経過と問題点・課題及び今後の展望を中心に、A4用紙10枚以内に報告資料をまとめ、交換した。会議までに各校ともその報告資料を確認し、質疑応答に備えることにした。

○相互評価会議の開催（平成23年11月5日）

東京「アルカディア市ヶ谷」を会場として、東北文教大学短期大学部8名、滋賀短期大学9名の参加者による相互評価会議を実施した。各部門のプレゼンテーションをもとに、質疑応答を行った。

○相互評価結果報告の提出（平成24年1月～平成24年3月）

相互評価結果報告は、「部門別相互評価報告資料」、「プレゼンテーション」と相互評価会議での質疑応答を基に、部門ごとに“優れている点”、“向上・充実のための課題”を中心に、両部門合わせて、A4用紙で2～3枚程度にまとめることにした。

○相互評価報告書の作成（平成24年4月～平成25年3月）

「部門別相互評価報告資料」と「相互評価会議」の結果に基づいて、相互評価結果報告を編集し、「相互評価報告書」を作成することにした。

(2) 相互評価の協定書

相互評価の協定式は、平成 21 年 11 月 2 日に滋賀短期大学で行われた。その協定に関わる署名捺印前の協定書は、以下のとおりである。

相 互 評 価 協 定 書

山形短期大学と滋賀短期大学は、短期大学設置基準第 2 条に基づき短期大学の社会的使命を果たすとともに、両短期大学の活性化と教育研究の向上を目的とした相互評価を実施するために、次のとおり協定を締結する。

1. 相 互 評 価 等

両短期大学が相互に評価を行なう。

2. 報 告 書 の 作 成

相互評価に関する報告書を作成する。

3. 短期大学基準協会への報告書の提出

相互評価の報告書を短期大学基準協会へ提出する。

4. 有 効 期 間

この協定の有効期間は、平成 21 年 11 月 2 日から平成 24 年 3 月 31 日とする。
ただし、期間満了の 3 か月前までに、両短期大学のいずれか一方から終了の申し出がない場合は、自動的に更新されるものとする。

5. 実 施 方 法

相互評価の方法等については、両短期大学が協議のうえ別に定める。

6. 費 用

相互評価に係わる費用は双方それぞれが負担する。

7. そ の 他

この協定に定めのない事項等については、両短期大学で協議し決定する。

この協定書は 2 通作成し、両短期大学長が署名捺印のうえ双方各 1 通を保管する。

平成 21 年 11 月 2 日

山形短期大学

滋賀短期大学

学 長

学 長

内田 英子

板倉 安正

（３）相互評価の実施要領

１）相互評価の基本評価項目

相互評価の対象を、「FD」部門と「進路支援」部門の２部門とし、各部門における評価項目は、以下のとおりとする。「進路支援」部門については、就職支援を中心に扱うものとする。なお、点検・評価の対象として取り上げたい項目があれば、各校の判断で追加するものとする。

○「FD」部門の評価項目

①FDの組織

②これまでのFDへの取組の経過と問題点・課題

- ・FD研修会開催状況
- ・外部開催のFD研修会への参加状況
- ・教員相互授業参観
- ・学生による授業評価アンケートの実施とその活用
- ・教室の設備・機器とその活用状況

③中期計画（今後の展望）

○「進路支援」部門の評価項目

①進路（就職）支援の組織

②進路状況（就職率・就職先等）

③進路支援の現状と問題点・課題

④就職先との関わり、新規開拓状況

⑤中期計画（今後の展望）

２）相互評価の作業手順

○部門別相互評価報告資料の作成とその交換

評価作業のための基本評価項目を中心に、各校で自己点検・評価を実施する。その結果を部門別（FD、進路支援）相互評価報告資料として作成し、相互評価会議前に交換することとする。両短大の担当者は、報告資料に基づいて事前に質問・確認事項をチェックし、相互評価会議において直接質疑応答を行い、確認していくこととする。

報告書の作成・交換における留意点は、以下のとおりである。

- ・報告資料は、それぞれA4用紙10ページ以内で作成することとする。
- ・報告資料の交換は、メール（添付ファイル）で行うこととする。

○相互評価会議の実施

相互評価会議は、各校の自己点検・評価報告資料の内容について、各評価担当者が直接に質疑応答し、相手校の評価作業を実施するにあたって必要な情報を収集したり、疑問点等の確認を行う場とする。したがって、報告資料の内容理解を高められるように、具体的説明を行うプレゼンテーションとその後の質疑応答で構成するものとする。

なお、会議においては評価項目に関わる各校の課題・対策に関わる意見交換を行うことで、今後の改善に向けての示唆を得ることも目的とする。

相互評価会議の実施要領は、以下のとおりである。

- ・実施日時：平成 23 年 11 月 5 日（土） 13：00～16：00
- ・会場：「アルカディア市ヶ谷」（東京都）
- ・参加者：両短大の点検・評価作業担当者
- ・日程
 - 12：00～ 昼食、情報交換・懇談会
 - 13：00～ 部門別相互評価（「FD」部門）
 - 14：00～ 部門別相互評価（「進路支援」部門）
 - 15：00～ まとめの質疑応答、今後の作業内容と日程等の確認

また、会議進行における留意点は、以下のとおりである。

- ・評価項目のプレゼンテーション（各校 10 分程度）
- ・プレゼンテーション、報告資料に基づいた質疑応答（40 分程度）
- ・部門別評価の追加質問やその他関連質問については、「まとめの質疑応答」で行うこととする。

○「評価結果報告」の作成及び「相互評価報告書」の作成

「部門別相互評価報告資料」、「相互評価会議」におけるプレゼンテーション及びその質疑応答に基づいて、各校で相手校の「評価結果報告」を作成し、交換することとする。以上の作業において作成された資料を編集することにより、「相互評価報告書」としてまとめることとする。

2. 相互評価校の概要

2. 相互評価校の概要

(1) 東北文教大学短期大学部の沿革等

学校法人富澤学園東北文教大学短期大学部は、大正 15 年に富澤カネ先生によって開設された山形裁縫女学校がその始まりである。女性の社会的・経済的自立を促すための職業訓練学校であった。その後、幾多の変遷を経て学校法人富澤学園は、東北文教大学・東北文教大学短期大学部・山形城北高等学校・東北文教大学付属幼稚園を擁する学校法人となった。本学の主な沿革については、表 2-1 のとおりである。

学校法人富澤学園及び本学の教育理念は建学の精神「敬・愛・信」という言葉で表わされる人間像の育成にある。それは、「人を敬い、人を愛し、人を信じる」ことができる人間は、「人に敬われ、愛され、信じられる」人間になるという、創設者の信念に基づいている。本学は「敬・愛・信」を建学の精神とし、人間を探究し、学ぶ短期大学として伝統と実績を重ねてきた。人は誰でも生まれた瞬間から、人生の幕を閉じるその時まで、多くの人に愛され、支えられて生きていく。人の生涯を通じて、その時々必要とされる知識を学び、実践していく力を身につけるのが本学である。

なお、学生数は表 2-2 のとおりであり、教職員数は表 2-3 のとおりである。

表 2-1 東北文教大学短期大学部の沿革

大正 15 年	富澤カネ 山形裁縫女学校開校
昭和 26 年	学校法人富澤学園設立
昭和 41 年	山形女子短期大学開学 国文科 入学定員 100 名
昭和 42 年	幼児教育科設置 入学定員 50 名 付属幼稚園設置
昭和 50 年	幼児教育科定員増 100 名
昭和 62 年	英文科設置 入学定員 70 名 幼児教育科定員増 130 名
平成 2 年	国文科定員増 130 名 英文科定員増 100 名
平成 11 年	留学生別科設置 入学定員 15 名
平成 13 年	男女共学化に伴い、校名を山形短期大学に変更 人間福祉学科設置 入学定員 80 名
平成 17 年	国文科と英文科を統合して、総合文化学科設置 入学定員 120 名 幼児教育科を子ども学科に名称変更 定員増 180 名
平成 19 年	留学生別科 入学定員 25 名に変更
平成 22 年	東北文教大学の開学に伴い、校名を東北文教大学短期大学部に変更

表 2-2 東北文教大学短期大学部の学生数
(平成 23 年 5 月 1 日現在) (人)

学科	入学定員	1 年生	2 年生	合計
総合文化学科	120	97	121	218
子ども学科	90	95	113	208
人間福祉学科	80	53	85	138
合計	290	245	319	564

表 2-3 東北文教大学短期大学部の教職員数
(平成 23 年 5 月 1 日現在) (人)

	学長	教授	特任教授	准教授	講師	合計
学長	1					1
総合文化学科		7	1	6	2	16
子ども学科		5	1	3	4	13
人間福祉学科		2	1	3	5	11
合計	1	14	3	12	11	41

(2) 滋賀短期大学の沿革等

学校法人純美禮（すみれ）学園は、大正 7 年に故中野富美先生が創設した松村裁縫速進教授所を起源とし、実業学校を開設して女性の自立に寄与してきた。戦後は、いくつかの変遷を経て、滋賀女子高等学校として発展してきた。その後、昭和 45 年に「滋賀女子短期大学」を開学して以来、人間性と教養を身につけ、社会の各分野に貢献できる技能を兼ね備えた近代女性の育成に努めてきた。今日、社会構造の変化と、社会や家庭における男女の役割の多様化と男女共同参画社会の実現が求められる中、短期大学にも様々な変革が求められるようになり、平成 20 年度より男女共学に移行し、名称を「滋賀短期大学」と改称した。開学当初は服飾学科、幼児教育学科の 2 学科であったが、現在は生活学科、幼児教育保育学科、ビジネスコミュニケーション学科の 3 学科を擁している。本学の主な沿革については、表 2-4 のとおりである。

建学の精神「心技一如」は、母体である学校法人純美禮学園の創設者中野富美先生がこれからの若者への期待を込めて示された教育方針を、短期大学創立時に改めて 4 文字に表現したものである。この建学の精神に基づいて、本学の教育は豊かな心と広く深い知識と高い技術を培い、社会の発展と文化の向上に寄与する人を育成することを目的にしている。

本学では、「よい教育」を行動指針として定めて実践している。教職員は「わかる授業」を実践すること、「真剣に学生に向き合って応援」することに努め、学生は「学ぶ喜びを知る」こと、「真剣に自分に向き合ってくれる人に出会う」ことができるように努力している。学生と教職員あるいは学生同士が「一人ひとり」を大切に、真剣に向き合っていくことができるように、ゼミアワーを充実させている。入学から卒業までの 2 年間、同じ担当教員が少人数の学生で編成されたゼミごとにきめ細かな指導を行い、学業面だけでなく、大学

生活や就職指導などあらゆることに親身になって相談にのり、指導している。

なお、学生数は表 2-5 のとおりであり、教職員数は表 2-6 のとおりである。

表 2-4 滋賀短期大学の沿革

大正 7 年 4 月	中野富美「松村裁縫速進教授所」を大津市に開設
昭和 3 年 4 月	「大津裁縫女学校」を開設、中野富美校長に就任
昭和 19 年 1 月	財団法人純美禮学園設立認可、中野富美理事長に就任
昭和 26 年 3 月	私立学校法の施行に伴い、財団法人純美禮学園を学校法人純美禮学園と組織変更認可、中野富美理事長に就任
昭和 45 年 4 月	滋賀女子短期大学を開学 服飾学科入学定員 50 人、幼児教育学科入学定員 50 人
昭和 51 年 4 月	服飾学科入学定員 80 人（入学定員 30 人増） 幼児教育学科入学定員 120 人（入学定員 70 人増）
昭和 55 年 4 月	滋賀女子短期大学附属幼稚園を開園
昭和 62 年 4 月	滋賀女子短期大学に秘書科を開設 秘書科入学定員 100 人
平成 3 年 4 月	服飾学科を生活学科に名称変更 秘書科入学定員 150 人（期間付臨時定員 50 人増）
平成 12 年 4 月	秘書科をビジネスコミュニケーション学科に名称変更
平成 14 年 4 月	乳幼児総合研究所を開設
平成 15 年 4 月	幼児教育学科を幼児教育保育学科に名称変更 幼児教育保育学科入学定員 150 人（入学定員 30 人増） ビジネスコミュニケーション学科入学定員 120 人（期間付臨時定員を 50 人から 20 人に変更）
平成 17 年 4 月	ビジネスコミュニケーション学科入学定員 100 人（期間付臨時定員の期間満了により 20 人減）
平成 18 年 4 月	幼児教育保育学科入学定員 170 人（入学定員 20 人増）
平成 20 年 4 月	共学化により滋賀短期大学に改名。 滋賀女子高校も滋賀短期大学附属高等学校に改名し、滋賀短期大学附属幼稚園を併せ持つ短期大学となる。

表 2-5 滋賀短期大学の学生数

(平成 23 年 5 月 1 日現在)

(人)

学 科	入学定員	1 回生	2 回生	合計
生活学科	80	93	76	169
教育保育学科	170	176	149	325
ビジネスコミュニケーション学科	100	117	93	210
合 計	350	386	318	704

表 2-6 滋賀短期大学の教職員数

(平成 23 年 5 月 1 日現在)

(人)

	学長	教授	准教授	講師 (助教)	助手	合計
学長	1					1
共通教育		3		1		4
生活学科		2	3	1	3	9
幼児教育保育学科		8	3			11
ビジネスコミュニケーション学科		3	1	3		7
合 計	1	16	7	5	3	32

3. 「F D」部門における点検・評価

3. 「FD」部門における点検・評価

(1) 東北文教大学短期大学部の報告

1) FDの組織

本学におけるFD活動は、次の3つに大別される。

- ①教育開発研究センターによる全学的FD活動
- ②新任者研修
- ③ 学科ごとのFD活動

① 教育開発研究センターによる全学的FD活動

全学的FD活動は、図3-1に示すように、各学科から選出された教員で組織する教育開発研究センターが担当している。

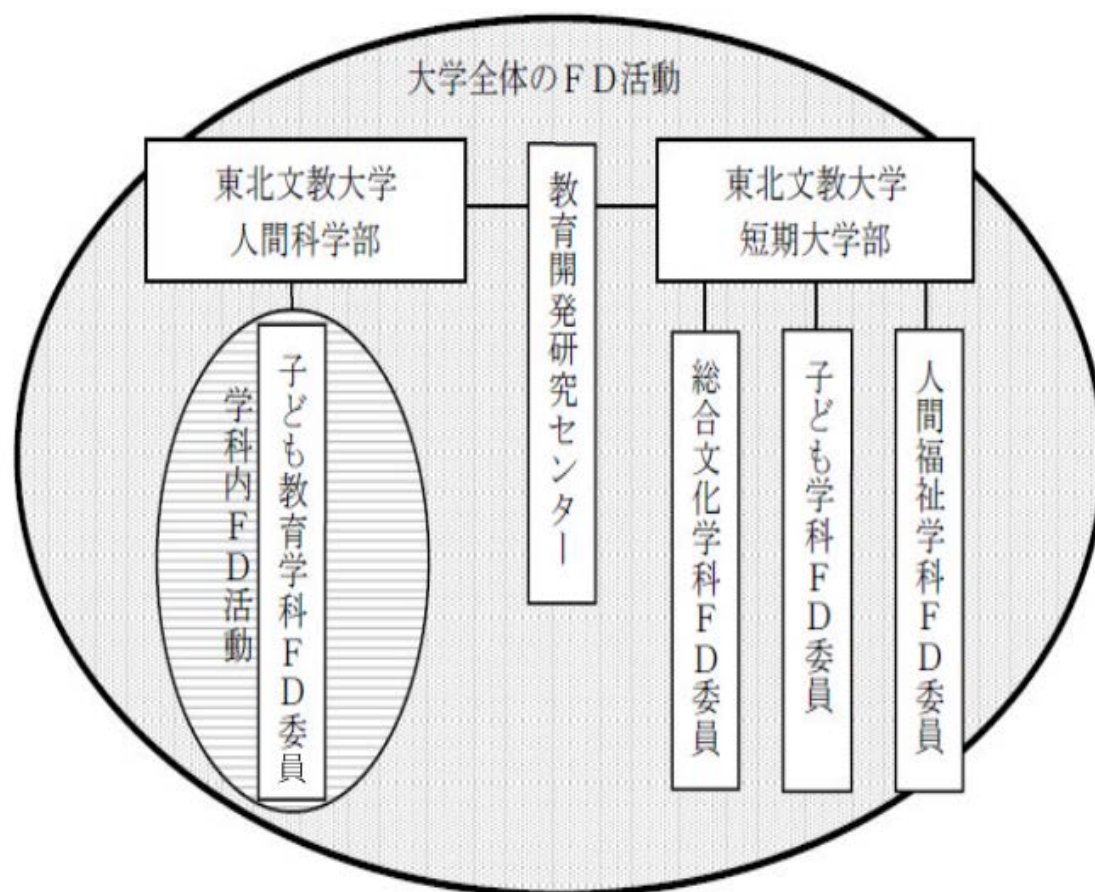


図3-1 東北文教大学・東北文教大学短期大学部の全学的FD活動

教育開発研究センターが取り組んでいる内容は、次のとおりである。

- ・教員研修会
- ・公開授業、授業討論会
- ・学生による授業改善アンケートの実施及び分析
- ・教育内容の改善を図るための取組
 - メールマガジンの配信（専任教員の授業方法の工夫に関する情報交換）
 - 評価基準の統一化の研修（GPA制度の導入）
 - 単位の実質化の研修
 - （学生の授業外学習時間の調査と学習時間確保に関する研修）

②新任者研修（新任者研修委員会）

- ・新任教職員を対象とする前期 1 コマ（90 分）の研修の実施

② 学科ごとのFD活動

- ・学科会議、各カリキュラム検討小委員会によるカリキュラムの検討・改善
- ・「基礎演習」等、複数担当者科目における授業内容・方法等の検討・改善
- ・GP関連事業における教育活動（授業・学外活動）の検討・改善と教員研修の実施

2）これまでのFDへの取組の経過と問題点・課題

①FD研修会の開催状況

過去3年間に実施したFD関連研修会の概要は、表3-1のとおりである。

表 3-1 教員研修会の概要

年 度	テーマ等	参加者数	開催日時
平成 22 年度	「よりよい学校業務のためのワークショップ」 A. 会議のあり方 B. 仕事の分担 C. 教職員の連携	34 名	9 月 30 日 14:20～ 16:20
平成 21 年度	「大学でハラスメントを起こさないために」 講師：池田忠義氏（東北大学学生相談所）	55 名	8 月 27 日 10:00～ 11:30
平成 20 年度	実施せず（SD研修会のみ実施）		

②教員研修会

平成 22 年度は、「よりよい学校業務のためのワークショップ」のテーマで教員研修会を実施した。このテーマは、直接に授業改善を取り上げたものではないが、各教員が授業計画・準備のための時間を十分確保できる環境、各教員のFD活動のための環境整備を目的として、授業外業務のあり方、効率化にかかわる話題を中心にワークショップ形式で行ったものである。また、このテーマは前年度研修会後のアンケート結果をふまえて設定されたものでもある。教職員間でのグループ討議やグループごとの提案発表で活発な意見交換がなされた。事後アンケートでは、「ワークショップで出された指摘・提案をまとめた後の活用法が重要で、次年度の組織編制、職務分掌等にどう具体的に反映していくことができるか」、「この結果を足場として、各学科・委員会でも現場から改善の声を出す必要性の認識

が重要」などの今後の課題も多くあげられた。

表 3-2 は、平成 23 年度の教員研修会の概要である。外部講師による講習のかたちをとっているが、その内容はワークショップを中心とするものであった。今後も、単なる講義・講習会という受身の研修ではない、教員が主体的に参加できるワークショップ型の研修会を中心に実施していく予定である。

表 3-2 平成 23 年度に開催した教員研修会の概要

年 度	テーマ等	参加者数	開催日時
平成 23 年度 (参考)	第 1 部 「初年次教育における教育目標と それを達成する方法論」 講師：藤田哲也氏（法政大学文学部教授）	43 名	8 月 25 日
	第 2 部 「東北文教大学の初年次教育の現状について」 福田真一（本学准教授） 「東北文教大学短期大学部人間福祉学科の 初年次教育についての取り組み」 三瓶典子（本学准教授）		13:30～ 16:00

③公開授業・授業討論会

本学では、研修会の開催以前から表 3-3 に示すように、公開授業・授業討論会を継続して実施してきた（平成 22 年度は四大教員の授業であるが、参観は短期大学部教員も対象とする）。特定の授業を教職員（学外参加者も可）に公開し、その参観者が授業内容や方法に関する意見交換を行うことで、当該授業の向上だけでなく、参加教員の授業方法の向上に繋げることを意図している。公開授業参観後、授業検討会として「授業の進行」、「教授法」、「学生の反応」、「授業内容」、「その他」について討論する（平成 22 年度：討論会参加者 11 名）。いずれも充実した内容で活発な討議が行われたが、より多くの人が参観できる時期と曜日の設定という点では課題がある。

表 3-3 公開授業の概要

年 度	公開授業科目	参加者数	開催日
平成 22 年度	人間科学部子ども教育学科 「乳児保育Ⅱ」	21 名 (うち学外 2 名)	11 月 17 日
平成 21 年度	短期大学部総合文化学科 「マルチメディア演習」	13 名 (うち学外 1 名)	12 月 4 日
平成 20 年度	子ども学科 「障害児保育」	32 名 (うち学外 4 名)	7 月 4 日

④外部開催のFD研修会への参加状況

平成 22 年度の各種研修会への参加状況は、次のとおりである。

- ・ 第 60 回東北・北海道地区大学一般教育研究会（9 月 2～3 日、札幌大学）
- ・ 日本私立短期大学協会学生生活指導担当者研修会（10 月 12～14 日、東京）

あわせて本学は、平成 20 年度に山形大学を中心に結成された東日本地域を対象とする「FD ネットワーク “つばさ”」に、前身となる「地域ネットワーク FD “樹氷”（山形県内対象）」（平成 16 年度）の結成当初より加盟し、同組織での FD 活動に参加・協力してきた。平成 23 年 3 月現在では、「FD ネットワーク “つばさ”」への参加機関は 47 校である。

“つばさ” 関連の FD 事業としては、統一フォーマットによる「授業評価アンケート」の実施、「研究年報」への FD 活動の報告、“つばさ” 主催の各研修会や FD 協議会への参加があげられる。平成 22 年度は、表 3-4 の“つばさ” 関連研修会に参加した。

表 3-4 “つばさ” 関連研修会の開催概要

第 10 回山形大学基盤教育 FD 合宿セミナー		
開催日	場 所	内 容
8 月 2 日 ～ 3 日	山形大学 蔵王山寮	(第 1 チーム) プログラムⅠ「大学へのニーズと課題」 プログラムⅡ「理想の大学をつくる」 プログラムⅢ「科目設計 1：授業名と目標、内容の作成」 プログラムⅣ「科目設計 2：シラバスの完成」

⑤教員相互授業参観

教員相互授業参観については、短期大学部では平成 22 年度から（試行的に）実施している。従来は、授業参観について「公開授業・授業討論会」として実施してきたが、授業改善の多様な視点を得る機会の増加を図るために、相互参観のかたちを導入した。その目的として、「授業改善を意識する全学的な雰囲気醸成を図る」、「教員が他の教員の授業の構成、技術、手法などについて学ぶことにより、参観者の授業の改善につなげる」、「他の教員の視点から授業についてのフィードバックを受けることで、授業者の授業改善につなげる」を掲げている。現在の対象科目と実施手順を表 3-5 に示している。

平成 22 年度は、前期・後期とも 3 週間にわたり実施した。参観可能科目数は、前期 26 科目であり、後期 12 科目であった。全体的に参加者が少ないことが、明らかな課題であり、実施時期や方法、教員等への意識づけ等、全体的な見直しと改善が必要である。教員相互授業参観については、これから本格的にすすめていくというのが現状である。

⑥学生による授業評価アンケートの実施とその活用

「FD ネットワーク “つばさ”」から提供されているアンケート書式（平成 22 年度は 14 校が参加）により、前・後期の全授業科目の 14 回目もしくは 15 回目の授業内において、授業改善アンケートを実施している。評価項目は表 3-6 のとおりである。

表 3-5 教員相互授業参観における対象科目と実施手順

対象科目	実施手順
専任教員のうち、有志教員の指定する担当科目 (新任教員を除く)	①専任教員に参加可能科目を挙げてもらい、参観可能科目の一覧を作成し、全専任教員へ配布する ②各学科教員リストに参観希望授業記入欄を設け、参観希望授業の番号(最低2つ)を書き込んでもらいセンターでとりまとめる ③授業ごとの「教員出席簿」を作成し、担当教員へ配布する ④当該科目を実施期間内に相互に参観する ⑤参観した教員は授業担当者へのフィードバックを記入し提出する

表 3-6 授業改善アンケートにおける評価項目

○マークシート (5段階評価)

質問 1 (動機) この授業を履修した動機を強い順に 3 つ選択してください。
(10 の選択肢より選択)

質問 2 (欠席回数) (あなたは) この授業を何回欠席しましたか。

質問 3 (動機) この授業を意欲的に受講しましたか。

質問 4 (理解) 内容を理解できましたか。

質問 5 (向上) 考え方、能力、知識、技術などの向上に得るところがありましたか。

質問 6 (シラバス) シラバスに授業の目標や授業計画は具体的に示されていましたか。

質問 7 (評価) シラバスに成績評価基準と評価方法は具体的に示されていましたか。

質問 8 (熱意) 教員に熱意は感じられましたか。

質問 9 (授業法) 教え方(教授法) はわかりやすかったですか。

質問 10 (コミュニケーション) 教員の一方的な授業ではなく、コミュニケーションはとれていましたか。

質問 11 (準備) 授業はよく準備されていましたか。

質問 12 (話し方) 教員の話し方は聞き取りやすかったですか。

質問 13 (資料) 板書や配布物、提示資料は読みやすかったですか。

質問 14 (環境) 教員は教室内の勉学の環境を良好に保つよう、配慮していましたか。

質問 15 (オプション) (授業担当教員からの指示)

質問 16 (総合) この授業を総合的に判断すると良い授業だと思いますか。

○自由記述

質問 17 この授業でよかったと思う点を書いてください。

質問 18 この授業でよくなかったと思う点、改善すべきと思う点を書いてください。

質問 19 オプション(授業担当者から指示)

マークシートによる評価項目の集計結果と自由記述は、各授業担当教員にフィードバックしている。前期実施分については、集計結果と自由記述に対する担当教員のコメントとともに一定期間学内(学務課)で公開して、学生・教職員の閲覧に供している。後期分の集計結果については、教授会に報告される。また、前期のマークシート集計結果は、『FD ネットワーク“つばさ”研究年報』に評価実施全科目分が掲載され、学外にも公表されている。

アンケート結果は各教員の授業改善に資するだけではなく、今後は、学生による評価の極端に低い科目について、担当教員個人の問題とせず、学科のカリキュラム上の課題として組織的に取り組むなど、各学科における検討材料としても利用していくことになる。

⑦その他のFDに関する取り組み

・「東北文教大学教育開発センター・メールマガジン」

平成20年度から、教育開発センターよりメールマガジンを本学教職員に配信している。「教職員間での教育向上のための情報共有」及び「教育の改善、向上を意識する全学的雰囲気醸成」を目的として、定期号としては年6回配信されている。他に、教職員間で、共有すべき出張報告などの情報が集まったときに臨時号も配信される。

主たる内容は、リレー連載「授業の苦労話を語る」、出張・研修等で得られた情報の報告、教育改善に関する研修・講演会や情報源の紹介などである。なかでもユニークな企画として、リレー連載があげられる。これは、各教員の経験から授業上の苦労や工夫を具体的に紹介し、さらに次の執筆者を指名し、リレー形式で展開していくものである。本学では過去（平成16年）に一度、ティーチングチップ集「私の授業上のアイディア集」を作成し、学内で公開したことがあるが、残念ながらその後が続かなかった経験がある。今回は、その点を踏まえて、各教員にあまり負担をかけず、気軽に継続的に各自の授業への取組、問題意識、改善工夫等の情報交換を行っていくことを意図している。

・評価の適正化

教育開発研究センターでは、学生の成績評価の適正化に関する検討・改善について継続的に取り組んできた。

本学では100点法での成績評価に対し、得点帯ごとにA B C Dの評語をつけ、成績を通知する方法を従来からとってきた。しかし、より適正で細やかな成績評価を目指し、平成20年度において、これまで「A」としていた80～100点の段階に対しては、90点を境に「S」と「A」に区分けし、平成20年度入学者から評語をS A B C Dの五段階に改めた。これを機に、評価段階ごとの成績分布を調査し、適正な評価が行われているかの検討資料のとりまとめをおこなった。平成21年度には、グレード・ポイント・アベレージ（G P A）制の導入に向け、過去の成績データによるシミュレーションをおこない、平成22年度から導入した。さらに、G P A制の導入後の平成22年度には、より適正な成績評価をするよう検討を続けた。具体的には、G P Aと（100点満点法の）素点とでは、相当の順位の逆転現象が見られたので、これを是正する新たなG P Aの計算方法を模索した。素点にも科目履修数と単位の観点を加えて平均点を出す方法を用い、新たな方法でG P Aを算出すると、その順位差はなくなることを確かめている。

⑧新任者研修

新任者研修は、副学長及び学科長レベルの教員で組織し、総務部教育・研究推進室（現在は総合企画課）を事務局として実施してきた。新任の教職員全員を対象に、短期大学をめぐる厳しい状況を理解し、教職員としての職責への自覚を目的に実施している。前期月曜の5コマ目に開催し、15回にわたって実施してきた。平成22年度の実施内容は、表3-7のとおりである。

表 3-7 平成 22 年度における新任者研修の概要

回数	テーマ	内 容
1	事務手続き 等	・事務手続きの説明 ・各種規程等 ・年間行事等
2	ガイダンス (新任者研修の目的と概要)	・新任者研修の意義 ・教職員の役割と組織運営
3	本学の組織機構 本学組織の現状と課題	・事務組織と職務分掌
4	理事長講話／学長講話	・本学園の現状と展望 ・本学の現状と展望
5	学務部長講話 (1) 学生の履修状況と課題	・履修状況と履修指導 ・時間割作成 ・資格免許の取得状況 ・指導課題 等
6	学務部長講話 (2) 学生指導の現状と課題	・大学行事 ・連絡協議会 ・止宿生活 ・サークル ・自治会 ・アルバイト 等
7	進路支援センター長講話 進路支援の現状と課題	・進路指導 ・2年間の計画 ・学科の相違 ・進路開拓 等
8	学科長講話 (1) 総合文化学科	・カリキュラム編成の目的と課題 ・学生指導 ・学科運営 ・学生募集 等
9	学科長講話 (2) 子ども学科	・カリキュラム編成の目的と課題 ・学生指導 ・学科運営 ・学生募集 等
10	学科長講話 (3) 人間福祉学科	・カリキュラム編成の目的と課題 ・学生指導 ・学科運営 ・学生募集 等
11	副学長講話 (1) 職務改善について	・職務改善の必要性 ・事例
12	副学長講話 (2) 情報について	・イメージ形成 ・ホームページニュースの意義
13	副学長講話 (3) 大学事情について	・現代社会と大学事情 ・大学運営と課題
14	副学長講話 (4) 最近の戦術について	・迫られた大学改革 ・大学と社会的評価
15	副学長講話 (5) 戦略について	・展望と戦略・戦術 ・本学における戦略課題

新任の教職員全員を対象に、短大への認識と職責への自覚を目的に行ってきた。しかし、新任者といいながら、事務職員は年齢が若く、短大組織や運営についてもほとんど白紙の状態である。一方、教員の場合には、大学院を修了した場合もあれば、他の大学・短大での教育・研究実績を持つ場合もある。この質の違う対象者を「新任者」として一括するのには無理も伴う。共通で行うもの、対象ごとに行うものなど、内容の検討が課題である。

⑨学科におけるFDに関する取組

本学では、各学科の学科会議におけるカリキュラムの検討・改善、「基礎演習」をはじめとする複数担当者科目における授業打合せ等、通常のFD活動のほか、GP事業への申請を契機とするFD活動にも積極的に取り組んできた。その結果、3 学科全てでGP事業に採択されるという結果を得ることができた。採択プログラムは、表 3-8 のとおりである。

これらのGP取組は、すべて「学生の主体的活動」と「地域とのつながり」を基盤とするものであることから、その実施の際には、学生の積極的参加や指導に関する方法、地域

社会と連携した教育（授業・学外活動）のあり方などの検討や研修会を実施し、各学科における授業改善の推進力となった。また、総合文化学科及び人間福祉学科では、G P 企画を通して地域住民の意見や提言を授業に反映させる取組も実施した。

表 3-8 G P 採択プログラムの概要

学 科	採択プログラム名	採択期間
総合文化学科	『動ける・話せる』学生の実践的育成 (質の高い大学教育推進プログラム)	平成 20～22 年度
子ども学科	「ほいくる！こども王国」 (大学教育・学生支援推進事業「テーマ B」)	平成 21～22 年度
	「実習を核とした総合的カリキュラムの構築」 (特色ある大学教育支援プログラム)	平成 16～18 年度
人間福祉学科	「生活関連図による地域体験活動と授業の統合」 (大学教育・学生支援推進事業「テーマ A」)	平成 21～23 年度

3) 中期計画（今後の展望と課題）

今後の展望と課題としては、次の 3 つの点が考えられる。

①これまでの F D 活動の見直しと発展

- ・教員研修会のあり方 講義型と参加型のそれぞれのメリットを活かした研修
- ・公開授業・授業公開 教員の参加促進と成果の共有化
- ・学生による授業アンケート 成果の具体化
- ・学習時間外学習時間の確保 その方策

②短期大学部と東北文教大学人間科学部との共通性を活かした相乗効果

- ・短期大学部子ども学科と人間科学部子ども教育学科の教育
- ・短期大学部の総合文化学科及び人間福祉学科と人間科学部子ども教育学科の教育

③質保証に定める 3 つのポリシーとカリキュラムマップに基づく教育への理解と普及・実践

- ・3 つのポリシー（D P・C P・A P）への理解と普及
学習者を主語にした学習活動の成果への認識
具体的な教育目標の設定への認識
- ・カリキュラムマップへの理解と実践
カリキュラムマップへの理解と作成
カリキュラムマップに基づく教育の実践

本学の F D への取組は、平成 16 年度 (2004) が大きな転換点となっている。具体的には、幼児教育科（現・子ども学科）の「実習を核とした総合的カリキュラムの構築」が特色 G P に採択されたことである。もう一つは、平成 15 年度から山形大学と他の大学・短大で組

織した「地域ネットワークFD“樹氷“」が現代GPに採択されたことである。前者は、チームティーチング方式を採ること自体が教授内容・教育方法の検討というFDの要素を内包しており、それが全学的に認識されることになったといえる。後者は、授業改善アンケートの方式に改良を加えたり、学外でのFD活動に積極的に参加する道を開いており、それを受けて本学のFD活動は展開してきた。それは、GPAの導入や単位の実質化など、大学・短大全体の改革と深く関わる面も持っていたといえる。

研究とともに教育を重視し、教授法の開発や授業の点検評価などによって、よりよい教育を行うための努力を原点としながら、これから求められる教育の質保証に向けた取組が、今後の大きな課題となってくるであろう。建学の精神に基づく人材の育成、学生に役立つ効果的な授業の展開、そして質保証という新たな課題を教職員全員が認識し、実践できるようなFDへの取組が必要となってくると考えられる。

（２）滋賀短期大学の報告

１）ＦＤの組織

本学ではＦＤ活動は従来より教務委員会の役割の中に含まれ、ＦＤを中心として行う部門は存在しなかった。しかしながら、大学でのＦＤ活動が義務化されるに伴って、キャリア教育の実施に向けた検討会としてＦＤワーキングが設置された。その後、ＦＤ活動のあり方、キャリア教育のあり方を総合的に検討する組織として、平成 21 年度に教育力向上のためのシステムや教授法の開発と教育活動の支援等を目的に「高等教育開発センター」が新設された（図 3-2 参照）。センター長は教務委員から互選され、教務委員、学務課職員、その他学長が必要と認めた教職員で構成されている。

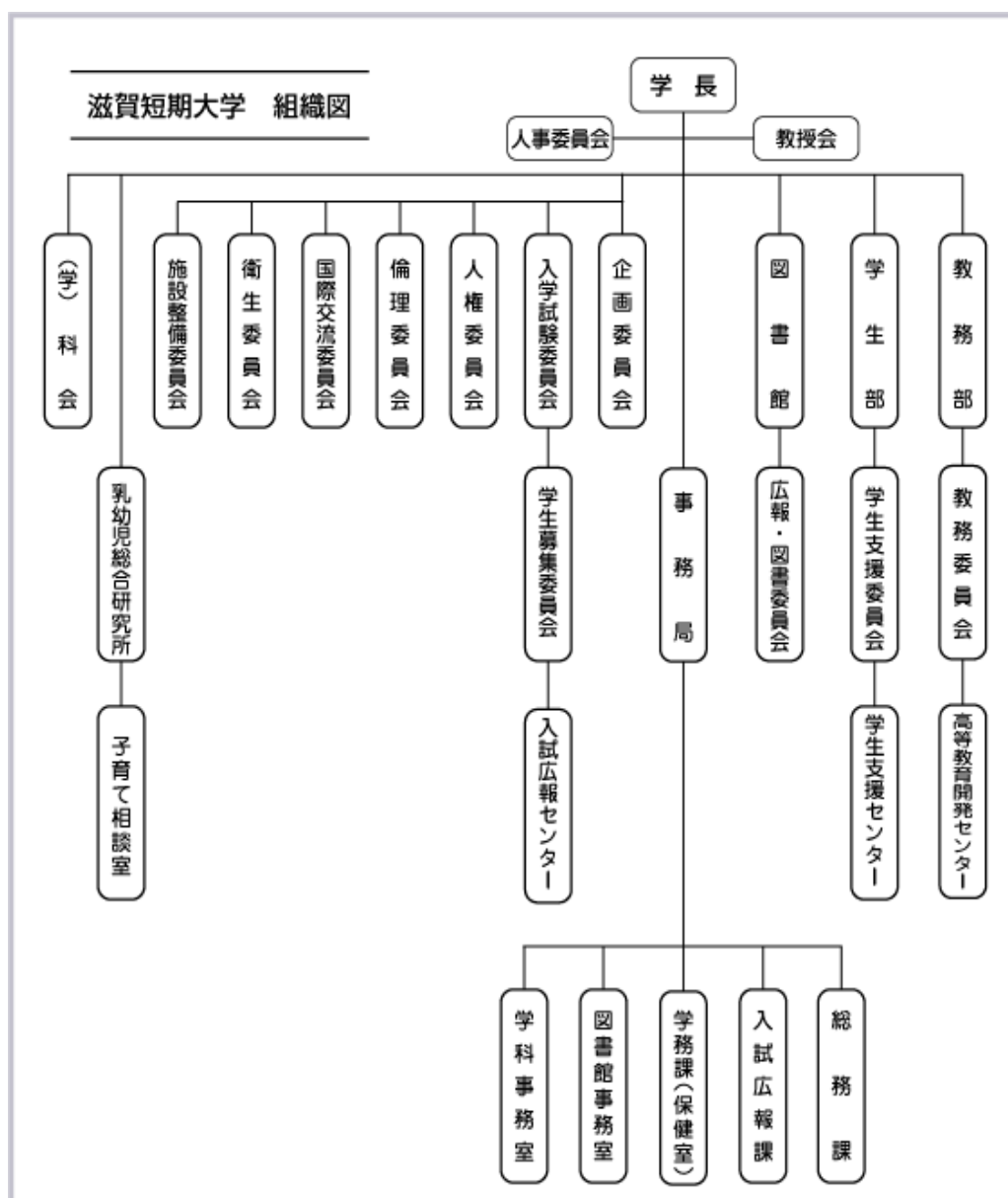


図 3-2 滋賀短期大学の組織図

2) これまでのFDへの取組の経過と問題点・課題

平成 14 年度及び 15 年度には外部評価を実施し、その提言と併せて自発的に行動指針「よい教育」を定めて、平成 14 年度より FD 活動の取組みを開始した。先行する他大学を参考に、学生による授業評価、教員による相互授業参観、FD 研修会の実施に取り組んでいる。

①FD研修会の開催状況

平成 14 年度より FD 研修会の実施に取組み、年 1 回程度であるが、全教職員を対象に研修会を行ってきた。内容は統一のとれたものではなく、外部の FD 研修会の参加報告や外部講師による e-ラーニング研修などを行ってきた。過去 3 年間の実績としては、次のとおりである。

平成 20 年度及び平成 21 年度は研修会を実施できず、平成 22 年度は学生の授業アンケートの活用と学内での相互 FD 活動として、学生の授業アンケートの中から「わかりやすい」と評価の高かった授業を各学科から 1 科目ずつ選択し、担当教員に授業で工夫している点などを教職員全員に紹介する研修会として開催した。具体的には、生活学科の木谷教授が科目「住生活論」における教材提示装置の活用や受講カードの利用について紹介した。加えて、幼児教育保育学科の手良村准教授が科目「保育内容環境」での実技を取り入れた授業展開と、ビジネスコミュニケーション学科の藤原教授が科目「簿記」でのパワーポイントを用いた授業の工夫について紹介した。

研修会では、質疑応答の中で、他の教員からの感想とともに、各教員担当の授業への取り入れ方を討論し、参加教員相互で授業の工夫を行うヒントを得ることができたと思われる。

学内での FD 研修会の必要性は疑問の余地はないが、何をテーマにどのような形で開催するか、全教員の意見のくみ上げ、講師の選択、時期の設定などを機能的かつ効率よく行うシステムがまず必要と考えている。

②外部開催のFD研修会への参加状況

残念ながら、外部主催の FD 研修会への参加はきわめて少ない。理由としては、日常業務の多忙さ（複数の学内委員を兼務している、授業担当数が多い、授業以外にも実習関連の指導が多い、自身の研修や研究の時間を確保したいなど）が考えられる。さらに、FD 活動を担当する専従者がおらず、日常業務が優先されるために、FD 活動への取組みが後回しになりがちなところは反省すべき点であると思われる。また、外部の FD 研修会の多くは、すでに FD 活動の実績がある 4 年制総合大学で開催され、本学に必要とされる「短大における FD 活動」がテーマとなる研修が少ないと感じられることも一因であると思われる。

現在の課題としては、外部研修会へ参加しやすくする工夫、また参加した場合の情報を伝達する方法の検討が必要であると考えている。

③教員相互授業参観

本学では、まず参観を了承した専任教員の相互授業参観を平成 17 年度より開始した。その後、参観授業対象を非常勤講師の担当する授業にも拡大し、平成 19 年度からは、シラバスに教員相互授業参観の「可」あるいは「不可」について明記することとした。

また、相互参観の記録を各教員にどのようにフィードバックし、大学全体として、どのように利用していくかも大きな課題として残されている。非常勤講師の授業の参観と、それらのフィードバックに関しても課題が残されている。

表 3-10 新授業参観記録用紙

授業参観記録用紙					
参観者氏名 _____					
授業科目					担当教員
授業日時	2011 年 月 日 ()	曜日	教室		
授業形態	講義	演習	実験	実習	出席者数 名

参観を終えて……板書の方法やスライドについて、配布資料、プリントについて、話し方や声の大きさ、などの観点をしぼってご記入ください。

本学の授業参観のあり方についてご意見、ご提案等がありましたらご自由にお書きください。

表 3-11 授業アンケート用紙

学生による授業アンケート	
実施日	年 月 日 限
科目名 ()	
教員名 ()	先生
この授業について、5段階評価でもっとも適切な番号1つに鉛筆でマークして教えてください。	
学年	1 回生 2 回生
学科名	1. 生活学科 2. 幼児教育保育学科 3. ビジネスコミュニケーション学科
5: とても思う 4: ややそう思う 3: どちらともいえない 2: あまりそう思わない 1: 全くそう思わない	
A 教室の環境について 1. この教室の広さや設備(机・椅子・明るさ・ビデオなど)は気持ちよく受講できるものでしたか ※ 2・1 を回答の人は、自由記述の欄(裏面)に具体的に記入してください	
B あなたの授業態度について 1. 授業の予習や復習をしましたか 2. 授業は真面目に意欲的に取り組みましたか 3. 質問・相談などを積極的に行いましたか 4. この授業の出席率はよかったですか	
C 授業内容について 1. 授業の内容をよく理解できましたか 2. 授業内容はシラバスと合っていましたか 3. 自分の期待していた内容でしたか 4. 授業によって新しい知識や考え方を得ることができましたか 5. テキスト・プリント・ビデオまたは、実物観察・実験などは効果的でしたか	
D 教員の姿勢について 1. 授業への取り組みには、熱意が感じられましたか 2. 質問・相談には適切に対応してくれましたか 3. 学生のレベルを把握して授業を行ったと思いますか	
E 教員の教え方について 1. 授業の説明はわかりやすかったですか 2. 授業の開始と終了時刻は守られていましたか 3. 予習や復習へのアドバイスがありましたか 4. 話し方・声の大きさは聞き取りやすかったですか 5. 板書はよかったですか 6. 授業を進める早さは適切でしたか	
F 教員からの質問です 1. _____ 2. _____	
G この授業を全体的に満足できましたか 5 4 3 2 1	
H 自由記述 この授業について、よかった点や改善してほしいことなどをこの用紙の裏面に自由に記入してください。(裏面記入)	

④学生による授業アンケートの実施とその活用

本学では、平成 14 年度前期末に自由記述方式のアンケート調査を実施した。これをもとに、マークシート方式のアンケート調査用紙を作成し、平成 15 年度前期には専任教員の授業を対象にアンケートを実施し、同年の後期からは全専任教員及び非常勤講師の授業を対象に、1 教員 1 科目のアンケートを実施している。平成 21 年度にはアンケート項目の見直しを行い(表 3-11)、現在も継続して実施している。

回収されたアンケートはただちに集計され、その結果は表 3-12 のようにまとめ、担当教員にフィードバックされる。全体のアンケート結果の平均値は集計後に各教員に提示され、各自比較検討できることとしている。なお、すべてのアンケート結果は、学長、各学科長、教務部長、事務局長のみが閲覧できる。

アンケートは各学期ごとに、教員 1 人当たり 1 科目、1 クラスにおいて行われている(非常勤教員も同様)。担当する全科目にわたり行われていないこと、複数のクラスがある場合

には、すべての学生の評価ではなく、教員が選んだ1つのクラスのみの評価になること、授業時間中にアンケートを行うため、授業の妨げになることがあること、講義・演習・実習の区別なく同じアンケート内容であることなどが、実施における今後の検討課題である。

また、アンケート結果に対する教員の見解やアンケートに基づいた今後の工夫等についての把握が全くなされていなかったため、平成23年度より「授業アンケートに対する教員のコメント」をアンケート結果がフィードバックされた後、表3-13の項目について記録し、提出することとした。今後は、各教員から寄せられたコメントを短大全体の授業改善にどう活かしていくか、教員が学生のアンケート結果をどう受け止め、どのように授業改善に活かしたかを学生に伝える方法などが課題である。

表 3-12 学生による授業アンケート報告（個人別）



表 3-13 授業アンケートに対する教員のコメント等

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 授業評価アンケート用紙の評価項目に関するコメント 2. 授業評価アンケートの改善すべき点 3. 今回 工夫して取り組んだ点 4. 御自身の授業評価結果に対するコメント 5. 今後の授業に対する留意点と今後の改善点 |
|---|

⑤キャリア教育

本学の特徴として、キャリア教育をFD活動の重要な一環と位置づけていることがあげられよう。実学教育を目標とする短大においては、就職のみでなく、生涯にわたるキャリアの育成が重要と考え、個々の教員にゆだねるのではなく、短大全体の課題としてとらえていくために、教員による差のない均一な授業展開を目標としている。

平成 20 年度より、FDワーキンググループにて討議を重ね、平成 21 年度より共通科目（教養科目に位置づけられている）のなかの卒業必修科目とすることが教授会で承認を得られた。

- ・1 回生：キャリア基礎演習（前期 8 回開講）

基礎的な漢字や文章力、数理的思考、社会一般知識などの重要性・必要性を自覚させることを目標とした。

- ・2 回生：キャリアデザイン演習（後期 8 回開講）

平成 21 年度より試行するが、必修化されるのは平成 22 年度からであり、社会人として必要なマナーや一般常識を習得させることを目標とした。

キャリア基礎演習、キャリアデザイン演習では、学生に基礎学力や社会一般常識・マナーの重要性を再確認させ、学習の必要性を自覚させることを目的とした内容を提供することとした。教員が均一な授業を展開できることを目的に、学科ごとに内容に多少の違いはあるが、授業の進行と教授内容をマニュアル化し、どの教員が担当しても同じ授業ができるように工夫し、全教員が交代で授業を担当することとした。また、この授業様式により、授業を担当した教員が自分自身の授業に参考として取り入れられるものがあれば、各授業に反映できることを意図している。

このように、必修化したキャリアの科目を新設するとともに、「就職支援講座」を 1 回生後期、2 回生前期のキャリア基礎演習とキャリアデザイン演習の同日時間割に組み込むこととした。この講座は、単位化された授業ではなく、学生支援センターが主催する講座であり、実際の就職活動に直結する様々な情報を提供している。平成 20 年度までは、放課後に学生の自由参加で開催されていたために受講者が少なかった。参加者の増加を図る目的で、時間割に組み込むこととした。

3) 中期計画（今後の展望）

本学のFD活動は、まだはじまったばかりといえよう。以前から研修会はあったものの、組織化された活動が始まってからわずか数年しか経ていない。多くの課題がある中で、今行っている活動をどのように有意義なものにするかを考えていきたい。

①FD研修会

内部研修では、教員が必要としている研修内容を確認することが重要である。それぞれの教員は、個々に自分の授業をどのように充実させるかを日々検討している。平成22年度には、数名の教員に授業展開の方法を発表してもらった形式の研修を行ったが、これをさらに充実させ、討論を積み重ねていく中で、本学教員に必要な研修内容が明確化されていくのではないかと考えている。また、自身の授業にすぐに反映できる技法が得られる可能性があることも有用な点であろう。

②外部研修会：参加できる体制づくりと研修内容の共有化

多忙な中で、少しでも多くの教員が参加できるよう、外部研修会の案内を全教員に伝える工夫が必要である。特に、近隣で行われる研修を重点的に案内する工夫を考えたい。また、参加はすべて出張扱いとし、参加費や旅費等の保証も必要である。参加後は、資料等を全教員が閲覧できるようにすることで、内容の共有化が図れると思われる。

③相互授業参観

まずは、参観数を増やすことが第一の課題である。そのため、「相互授業参観強化週間」などを設け、その間に全教員が少なくとも一つの授業を参観するといった義務化も必要かもしれない。参観後の感想や意見を参観対象となった教員に適切にフィードバックすることも必要であり、今後はその方法を検討したい。

④学生による授業アンケート

アンケートの内容は大きな問題はないと思われるが、実施の方法を再検討する必要がある。回数や時期、実施の方法等、授業の負担にならない方法について検討する。また、アンケートに対する教員のコメントを今年度から開始したところであるが、それが次年度にどのように生かされたかを振り返る必要がある。次年度のコメントには、そのような欄も付け加えていきたい。

学科ごと、あるいは短大全体としてのアンケート評価のまとめ方、その評価に対するコメントをどのように積み重ねていくのかも検討していく必要がある。

⑤キャリア教育

キャリア教育そのものがFDの目的ではない。わずか2年間という短大の枠組みの中で、学生に社会人として生きていく意識づけをしっかりとすることが、本学の「よい教育」のひとつの目標であり、個々の授業とは別個に考え、工夫していく必要があるという観点では、本学のキャリア教育の取り組みは、FDのひとつと考えられる。

全学で同じシステムで行い、全教員がほぼ均一の授業を展開していくという一つの試みである。平成23年度から本格的な実施を行っている。今後は、実施をふまえ、反省点を明らかにしつつ、工夫を積み重ねていくことが必要である。

4. 「進路支援」部門における 点検・評価

4. 「進路支援」部門における点検・評価

(1) 東北文教大学短期大学部の報告

1) 進路（就職）支援の組織

本学の進路支援体制は、進路支援センター、進路支援委員会、及び各学科教員の協力体制からなっている。以下、そのそれぞれについて述べる。

①進路支援センターの構成

進路支援センターは進路支援センターの1課で構成されている。人員の配置は、センター長（教員1名）、副センター長（教員1名）、課長（事務職員1名）、係長（事務職員2名）、係員（事務職員2名）の計7名である。

②進路支援委員会

教職員が密接な連携を図るため、進路支援委員会を定期的開催している。委員は各学科より選出されている。総合文化学科からは4名の教員（進路支援センター長、副センター長を含む）、子ども学科からは3名の教員、人間福祉学科からは3名の教員、進路支援センター（進路支援センター課長）からは1名の職員、合計11名で構成されている。進路支援委員の主な役割は、以下の内容となっている。

・進路ガイダンス

各学科・各学年で毎週行われる進路ガイダンスの企画を進路支援センターと協議・検討し、委員会に立案、審議・了承を得て、進路支援センターと実施・運営に当たる。運営に当たっては、各学科のチーフとなる委員のもと、各委員の担当を割り当てる。

・個別相談

学生の個別相談のうち、履歴書・エントリーシートの作成及び面接練習は、進路支援センター、及び必要に応じて委員が役割分担（就職／進学担当）に基づいて対応する。また、担任が協力する場合もある。

・各学科との連絡・調整、情報交換

各事業の実施に当たって、学科の教員（主に担任）に協力を要請する場合、その原案の作成と学科への依頼を行い、学科と進路支援センターの間で実施に関わる調整をする。

③各学科

各学科は、学科の進路支援委員を中心に進路支援センターと連携しながら、主にクラス担任が学生の進路支援に当たっている。

担任による個別面談を適宜実施し、学生の進路や活動状況へのアドバイスを行う。個別面談を通して得た情報は、進路支援センターと共有する。

また、進路ガイダンスについては、必要に応じて参加・協力する。他に、推薦書の作成や事業所への就業御礼訪問などの依頼があった場合は協力する。

2) 進路状況について（就職率・就職先等）

平成22年度の進路状況は、表4-1及び表4-2のとおりである。

表4-1 進路状況

区分 学科	卒業生	就職 希望者	就職 決定者	活動中	就職率 (%)	進学者			家事 従事者	フリー ター
						大学・短期大学	専門学校	留学		
総合 文化学科	132	74	53	21	71.6	5	4	0	21	28
子ども 学科	175	145	141	4	97.2	14	3	0	5	8
人間福祉 学科	81	78	78	0	100	1	0	0	1	1
合 計	388	297	272	25	268.8	20	7	0	27	37

単位：人

表4-2 産業別就職状況

単位：人

産業 学科	農 業	漁 業	鉱 業、 採石業、 砂利採取 業	建 設	製 造	電気・ガス・熱供給・水道業	情 報 通 信 業	運 輸 業、 郵便業	卸 売 業・ 小 売 業	金 融 業・ 保 険 業	不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、 娯 楽 業	教育・学習支援業				医療・福祉						複 合 サ ー ビ ス 業	サ ー ビ ス 業 （ 他 に 分 類 さ れ な い も の ）	公 務 （ 他 に 分 類 さ れ な い も の ）	左 記 以 外 の も の	合 計	
															学 校	幼 稚 園	社 会 教 育・ 教 育 支 援 施 設	放 課 後 児 童 ク ラ ブ	医 療	老 人 福 祉	介 護 事 業	保 育 所	児 童 福 祉	障 が い 者 福 祉						そ の 他
総合文化学科	2	0	0	1	5	0	1	0	16	8	0	1	4	2	0	0	2	0	3	1	0	0	0	0	0	1	1	5	0	53
子ども学科	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	22	1	3	0	0	0	100	6	4	0	0	0	1	0	141
人間福祉学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	65	6	0	0	2	0	0	0	0	0	78
合計	2	0	0	1	5	0	2	0	18	8	0	1	5	3	0	22	3	3	7	66	6	100	6	6	0	1	1	6	0	272

単位：人

（項目は文部科学省の学校基本調査産業分類によるが、一部実態にあわせて分類）

3) 進路支援の現状と問題点・課題

①進路支援センターの現状

進路支援センターでは、進路支援委員会を中心に各学科と協力しながら、学生の進路をサポートしている。

平成 17 年度から毎週 1 回、各学科・学年別に、授業 1 コマ相当 (90 分) の進路ガイダンスを実施、平成 22 年度で 6 年目になる。この進路ガイダンスの中で、自己理解、自分の生き方・働き方、働くことの意義や社会人としてのマナーなどを学び、就職活動の仕方や履歴書の書き方・面接対策など、卒業後の進路 (就職・進学) 決定に向けた必要な情報を提供している。

一般企業希望者向けには、1 年次の 2 月に「企業研究会」を開催、幼稚園・保育所希望者向けには 2 年次の 7 月に「子ども学科就職セミナー」、老人福祉施設への就職希望者向けには「施設を知る会」を 2 年次 6 月にそれぞれ開催し、就職のための意識高揚・実際の就職活動に向けた外部講師による模擬面接等を行った。

また、学生へのきめ細やかな個別支援を重視し、個々の相談や面接練習に応じ、件数は年間で延べ 5,458 件に達した。あわせて、外部利用のキャリアカウンセリングやジョブサポーターによるハローワーク出張相談も実施した。学生 1 人当たり、1 年間で約 7.9 回 (1・2 年次平均) の相談・利用があった。

ハローワークや福祉人材センター、山形県若者就職支援センターとも連携を図り、委託事業として「90 分セミナー」「表現力アップ講座」「ワークショップ」「就活セミナー」「キャリアカウンセリング」などの連携事業を行い、よりよい就職への支援をした。

②各学科の現状と問題点・課題

・総合文化学科

総合文化学科の学生のほとんどが一般職への就職希望者であり、ほかには 4 年制大学への編入学、専門学校への進学などである。

一般職の場合、1 年次の秋から企業の採用に関わる広報活動が始まり、2 月頃から合同説明会等が本格化する。このため、進路ガイダンスも 1 月末には主な内容を完結させる必要がある。したがって、こうした早期の活動開始に向けて、学生に就職活動に対する意識づけをすることが重要な問題となっている。前年度のデータによれば、ガイダンス出席率の高い学生は、就職率も高いことが明らかであり、この点を学生に理解させ、ガイダンスを有効に活用するように働きかけることが必要である。

そのためには、ガイダンスへの出席を促す呼びかけ、ガイダンスの意味を知らせることが重要である。まず出席を促す対策として教員による担任面談 (5 月) などでの呼びかけ、進路支援センター職員によるガイダンス実施の連絡 (グループを利用したメールを総合文化学科では活用している) 等の努力を行っている。

また、ガイダンスの意味を理解させるためには、ガイダンスの進め方を学生にとってわかりやすい効率的なものにすることが重要であり、このためには教員が持っている授業の方法・技術 (スライドの活用や説明の仕方) を導入することによって改善しつつある。これらの対策を今後もいっそう徹底して推進し、いわゆる二極化を防いでいくことが課題である。

なお、編入学希望者については、学科のカリキュラム内に「編入支援科目（4科目）」が設けられており、科目の担当者と担任教員が支援に当たっている。また、進路支援センターは、編入学関連の情報提供を行い、学科と協力して支援を進めている。

・子ども学科

子ども学科は、保育専門職への就職がほとんどであるが、平成22年度は併設された東北文教大学人間科学部子ども教育学科への編入学者も多数となった。

学生の就職希望の条件に多いのは、地元への就職である。したがって、保育専門職は地域の幼稚園・保育所との信頼関係、専門職養成校として信用を維持するという側面を持っている。このため、学生の就職活動には、よりきめ細かな支援が求められている。また、早期離職などで採用先との関係を悪化させるような事態は避けねばならない。このため、学生の就労意識の形成が重要である。

また、保育専門職への就職者のうち、幼稚園 16.0%、保育所 74.0%と後者が圧倒的に多く、学生が幼稚園を敬遠しがちな傾向が現れている。保育所の求人が増加傾向にあるとはいえ、幼稚園への受験と採用率を上げることも重要な課題といえる。

まず、子ども学科の進路ガイダンスは、最終的な完結を2年次7月頃におき、仕上げの行事として、「子ども学科就職セミナー」を実施している。そして、ここで地域の幼稚園・保育所の採用担当者（主に園長）による模擬面接を行っている。この行事は、学生の面接練習が第一の目的であるが、同時に地域の幼稚園・保育所との信頼関係作りにも役立てている。

また、日頃から教員と進路支援センターとの連絡を頻繁に行い、就職活動に支障のないように目配りを怠らないよう努めている。就労意識の形成に関しても、ガイダンスの中に対応するプログラムを十分とはいえないまでも組み込んでいる。

幼稚園の受験を避ける傾向については、幼稚園の職務内容への敬遠と同時に、受験しても結果的に採用を得られないという面も関係している。このため、まず受験対策のための講座等の充実が課題である。これにはガイダンス内の基礎力アップ講座や実力アップ講座の有効活用を促すことと同時に、学科教員の授業外の側面からの協力関係も今後構築しなければならない。

なお、東北文教大学人間科学部子ども教育学科への編入学は、実施初年度ということもあり、希望者を前期期間に集めて、子ども教育学科教員による説明会を開催した。試験の方法などについて、細かな点について質疑も含めて学生に確認させることで、手続き等に支障のないように図った結果、問題なく実施された。

・人間福祉学科

人間福祉学科は、福祉専門職への就職者がほとんどである。就職率も100%を維持し続けている。

福祉専門職の就労環境は年々改善されてきており、また、最近では民間企業が介護事業に参入する傾向も見られる。正規採用される割合は8割を超えており、人材不足を背景とした正職員の確保という採用側の事情に対して、学科としてもそれに見合うだけの能力と就労意識を持たせる責務がいつそう高まっていると認識している。

また、地元への就職希望者が多く、養成校として地域の施設等との信頼関係を維持することが重要である。

後者に関してはガイダンスの内容の完結時期を2年次6月頃においており、そこで「施設を知る会」を実施している。保育専門職と同様に、地域の福祉施設の採用担当者に模擬面接を行ってもらい内容を組み込むことで、学生の就職活動に活かすことができるようにすると同時に、採用側との信頼関係作りにも役立てている。また、学科における教員の日頃からの学習指導や相談を通じて、就職活動に支障のないようにしている。

前者の課題（正規採用に見合った能力と就労意識）のうち、「能力」は学科の教育と指導のよりいっそうの充実が図られているところであるが、「就労意識」に関しては進路支援も関わる問題である。これに関しては、近年、採用側の求人の時期が早まっていることから、十分な就労意識が形成される前（介護実習期間である8～9月の前、あるいはその期間）に採用試験が行われることもあり、問題となっている。また、学生の福祉施設への理解が不十分なこともあり、いわゆるミスマッチにつながるケースも見られる。

このような問題への対応としては、まず、全体的な求人動向（特に求人の時期）の把握と学生への情報提供を行い、就職活動の行動計画を考えさせる。また、できうるかぎり、採用側と試験時期の調整を図ることが課題である。さらに、ガイダンスを通じて、施設研究の強化を図っていくことや、就労意識を高めるプログラムの組み込みが必要であり、見直しが必要である。

4) 就職先との問わり、新規開拓状況

近年、インターネットによる求人が多くなり、とりわけ一般職についてはネットからの情報収集が必須となっているが、本学のような地域密着型の短大にとって、日頃からさまざまな機会を通じて採用先との交流を密にし、情報収集に努めることはきわめて重要である。その意味から、求人票を用いての求人開拓は、依然として重要性を失っていない。専門職の求人は、ほとんどが求人票によるものであり、一般職も求人票による依頼をすることで、求職者の存在を採用側にアピールする意味がある。

平成22年度の求人票の配布数は、968通であり、得られた求人件数は、一般企業91件（前年129件）、幼稚園77件（前年56件）、保育所155件（前年140件）、福祉施設179件（前年168件）、合計では502件（498件）である。

前年度の卒業生の就職先には、求人情報の収集を兼ねて採用御礼の訪問を6～7月期に行っている。平成22年度は、一般職事業所31箇所、保育専門職事業所106箇所、福祉専門職事業所38箇所を学科教員と進路支援センター職員が分担して訪問した。

また、採用先には6月に「就労状況アンケート」を送付し、前年度採用の卒業生について、就労状況を尋ねている。上記の採用御礼は、このアンケートの回答を待って行うようにしている。早期に離職した者がいた場合などは、できるだけ離職にいたる経緯と理由を探り、必要があれば採用先を（再）訪問し、問題点の把握と改善に努めるようにしている。

保育専門職、福祉専門職のいずれにおいても事業所の新設が多く見られる傾向にある。このため、先に述べた「就職セミナー」の模擬面接などの機会も活用しながら、新設事業所との接触を図り、新規開拓に努めている。

学生と採用先との関わりについては、専門職は実習で地域の事業所にお世話になるだけ

でなく、採用試験対策として、受験希望先に「現場体験」（保育）や「ボランティア実習」（福祉）などを行い、就職後のミスマッチを防ぐように促している。

一般職に関しては、総合文化学科のカリキュラムに山形県内の企業や活動団体取材し、その結果をネットで発信するという授業があり、こうした授業を通じて、就職先となる蓋然性のある事業所と学生が関わる機会を設けている。

なお、一般職に関しても、総合文化学科の進路ガイダンスに「企業研究会」（2月）を設けて、採用担当者3名とのパネルディスカッションや、地域の主な企業40社程度の採用担当者による合同説明会の予行演習を実施している。これを通じて、各企業との関係を作り、交流に努めている。

5）中期計画（今後の展望）

総合文化学科の就職率は70%台に落ち込んでいる。求人状況の悪化とともに、この背景には就職活動への意識が希薄な学生が相当数存在していることがある。学生の多様化に関わる現象である。また、子ども学科・人間福祉学科の専門職への就職率はほぼ100%である。しかし、この両学科の場合、数は少ないものの、専門職に就くことへの意識が十分ではないために、早期離職に至るケースが見られる。既に述べたように、これは養成校として、地域事業所との信頼関係に影響を及ぼすものである。

こうした現状は数年前から継続的に問題となっていることであり、今後の中期的な課題は、このような「学生の多様化に対応する就職意識、就労意識の形成」を強化することである。そして、これには、次のような事項が取り組むべき課題としてあげられる。

- ①ガイダンスと個別対応のバランス
- ②キャリアカウンセリングの強化
- ③学科の協力強化

①ガイダンスと個別対応のバランス

就職意識、就労意識の形成のための内容はガイダンスに組み込まれ、毎週1回、各学科、各学年に全体説明の形式で実施している。しかし、学生は、全体説明の場合、説明を開き逃す（聞き流す）傾向が強く、個別対応での説明の必要性が増している。個々の気質や意識、場合によっては学力に合わせての対応が必要となっているのであり、学生の多様化が背景となっているものである。したがって、個別対応の強化が必要であり、同時にガイダンスとのバランスを考えたプログラム作りが課題となる。ガイダンスの進め方をいっそう効率化しつつ、内容、時間数のスリム化を検討しなければならない。

この点と関わるのが、学科における「キャリア科目」との連携である。現状では各学科のカリキュラムにはキャリア支援（ないしはキャリア教育）科目は設けられていない。ガイダンスのスリム化には、カリキュラム内のキャリア支援科目と連動させ、両者を組み合わせたかたちを模索することが一案として考えられる。実行するとなれば、全学科のカリキュラム変更を伴うものであり、検討に時間を要する全学的な課題である。

②キャリアカウンセリングの強化

個別対応の強化と同じく、多様化した学生への対応としてキャリアカウンセリングの強

化がある。一般職希望の学生は職種・業種をしぼりこめない傾向が強く、その結果、受験機会を逸しているケースが見られる。就職意識の形成には、きめ細かなキャリアカウンセリングが有効であり、これに対応できる専門的な知見を持った人材が必要となる。現在、県の若者就職支援センターの委託事業として学外カウンセラーによる「キャリアカウンセリング」を導入しているが、限定された期間に週1日程度のものであり、十分とはいえない。人件費の問題があるために容易に導入が図られるものではないが、今後検討しなければならない課題である。

③学科の協力強化

キャリアカウンセリングが専門的な知見を持った人材によってまかなわれるようになるには、時間がかかると予想される。現状のセンター職員は、本来、一般事務職員であり、こうしたキャリアカウンセリングに相当する職務は過重な負担である。となれば、上述の「キャリア科目」等を通じて、学科教員が可能な限りのサポート、協力体制を築くことで負担を軽減しつつ、学生の意識形成に関与していくことが考えられる。

多様な学生の個別的な事情をよく知りうるのが教員であるとすれば、教員が進路支援に有効な情報提供をしつつ、学生の意識形成に必要なアドバイスなどを与える役割を担えれば、大きな力となりうるはずである。

今後、キャリア科目の検討やガイダンス内容の検討等の「場」を通じて、センター職員（とその活動内容）と、学科教員（とその果たしうる役割）の理解が深まり、学生の進路支援に関する共通認識が形作られることが期待される。そのためにも、まずこうした「場」作りから始め、問題意識の共有と具体的対策の構築を目指すことが、中期的に計画されなければならない。

(2) 滋賀短期大学の報告

1) 進路（就職）支援の組織

本学の進路支援体制は、学生支援センター、学務課就職支援係及び各学科教員の協力体制からなっている。以下、それぞれについて述べる。

①学生支援センターの構成

学生支援センターは、学生支援、就職支援等にかかわる 4 つの部門を持ち、その中の 1 部門である就職支援部門が、学生の就職の指導・相談に関すること、就職指導の行事の実施に関すること、就職開拓および斡旋に関すること、就職試験の対策指導に関すること、進学指導・編入学に関すること等の主として卒業後の進路に関する業務を分担している。

センターの人員配置は、センター長(教員 1 名)、副センター長(教員 1 名)、学生支援委員(教員 6 名)、学務課就職支援係(事務職員 2 名)、課長(事務職員 1 名)の計 11 名である。

②学務課就職支援係

学務課就職支援係は常時学生の相談に応じ、就職面接の予行や履歴書作成など、一人ひとりの学生に対して懇切丁寧な支援をこころがけている。

就職支援係には、就職に関するファイルの閲覧（過去、企業で出題された問題など）とともに、学生が使用できるパソコンとして 6 台が設置され、インターネットを使って希望の就職先の情報をすぐに得ることができるようにしている。また、学内の求人情報については、本学の掲示板で周知するようにしている。

平成 20 年度の就職指導年間計画（1 回生）には、マイクロソフト・オフィス・スペシャリスト対策講座（Word・Excel）、YES プログラム認定講座（厚生労働省による若年者就職基礎能力取得証明書が発行される）などを設けて、就職基礎能力を身につけるようにしている。平成 22 年度からは、学科の特徴に添った就職支援講座をより多くし、本学の卒業生による講話を取り入れるなど、身近に感じられる就職支援を目指している。学生には、「学生便覧」にて就職指導年間計画を示している。

平成 21 年度の「大学教育・学生支援推進事業」採択プログラムにより、「すみれカレッジジョブカフェ」（キャリアサポートシステム）を実施している。就職コーディネーターの導入により、求人開拓・キャリアカOUNCOUNSELING・就職意識の啓発・免許取得の相談等をトータルに行い、求人先の声と学生のニーズを結びつけられるようにすることで、就職率の更なる向上を図っている。

③学科教員

各学科の教員は、各自が担当するゼミの学生に対して、2 年次前期の中頃に学生が提出した就職カードの情報をもとに、学生の就職に対する意識調査のための個別面談をする他、適時学生の就職相談に応えている。

2) 進路状況について（就職率・就職先等）

本学は、学生支援センターを中心に学生の就職指導に当たり、過去5年間の就職率は全国平均を上回り、「就職に強い短大」との世評を聞いている。しかし、就職希望率は平成21年度と平成22年度では全国平均を下回っており、就職に対する意識が希薄な学生が増えてきている。

短期大学は就職に直結するところが特徴であると言われている中で、本学での学びと就職先とのつながり、就職後の資格等の質の向上を目指すことができるように、カリキュラム全体を見直しつつ、学生一人ひとりへのきめ細かい指導の強化を図っている。幼児教育保育学科では80%が幼稚園や保育所に就職し、生活学科では製菓衛生師及び栄養士資格を活かした就職が目立ってきている。

①過去5年間の進路状況

表4-3には過去5年間の全学科の進路状況を、表4-4には全国短期大学就職内定率を示している。

表 4-3 過去5年間の進路状況（全学科）

項 目	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
卒業者	321	—	314	—	260	—	321	—	354	—
就職希望者	263	81.9	250	79.6	195	75.0	229	71.3	256	72.3
就職者	260	98.9	244	97.6	192	98.5	222	96.9	249	97.3
進学者数	17	5.3	10	3.2	6	2.3	7	2.2	12	3.4
臨時・アルバイト	19	5.9	22	7.0	22	8.5	29	9.0	38	10.7
その他	22	6.9	32	10.2	37	14.2	56	17.4	48	13.6

表 4-4 全国短期大学就職内定率

項 目	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
就職希望率 (%)	74.4	78.5	77.5	71.3	74.8
就職内定率 (%)	94.3	94.6	94.5	94.5	84.1

②生活学科の進路状況

生活学科の過去5年間の就職内定率は90%以上であるが、就職希望率を近年3年間でみると、平成20年度では47.8%、平成21年度では41.7%、平成22年度では53.9%となり、就職に対する意識の希薄な学生が目立っている。就職状況を産業別にみると、製造業、卸小売業及び飲食サービス業の占める率が高く、職種別では販売、サービス及び製造関係に就職する学生が多い。平成18年度卒業生からは製菓衛生師の資格を、また平成22年度からは栄養士の資格を活かして就職する学生も増加している。表4-5に生活学科の進路状況、表4-6に生活学科の産業別就職状況、表4-7に生活学科の職種別就職状況を示している。

表 4-5 生活学科の進路状況

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
卒業者	49	－	68	－	67	－	48	－	76	－
就職希望者	37	75.5	45	66.2	32	47.8	20	41.7	41	53.9
就職者	37	100.0	42	93.3	31	96.9	18	90.0	40	97.6
進学者	5	10.2	2	2.9	2	3.0	1	2.1	4	5.3
臨時・アルバイト	2	4.1	11	16.2	14	20.9	10	20.8	17	22.4
その他	5	10.2	10	14.7	19	28.4	17	35.4	14	18.4

表 4-6 生活学科の産業別就職状況 (人)

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
								うち男		うち男
建設業	1		1		1					
製造業	12		15		16		12		14	
電気・ガス・熱・水道業			1							
情報通信業							1			
運輸・郵便業	1								1	
卸売・小売業	10		7		7				8	1
不動・物資賃貸業	1		1						2	
宿泊・飲食サービス業	1		6		1		2		11	1
教育・学習支援業	2		1		1		3			
医療・福祉業	3		4		3				3	
サービス業	3		5		2				1	
公務	1		1							
その他	2									

表 4-7 生活学科の職種別就職状況 (人)

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
								うち男		うち男
専門・技術的職業	1		3		1		1		6	
事務従事者	14		9		6		4		3	1
販売従事者	12		9		6		3		9	
サービス従事者	5		10		5		2		8	1
生産工程従事者	5		11		13		8		13	
その他									1	

③幼児教育保育学科の進路状況

幼児教育保育学科では、内定率はほぼ100%である。就職希望率は平成21年度では80.4%とやや低い、その他の年度では83.0%以上と高い希望率である。産業別の就職状況では、教育・学習支援業及び医療・福祉業関係にほぼ9割の学生が占めている。また、職種別に見ると、臨時職員を含めて幼児教育関係に就職している学生が95%以上を占めている。本学に入学してくる時点で、将来は幼児教育関係にと強い意思を持っているからであると考えられる。表4-8に幼児教育保育学科の進路状況、表4-9に幼児教育保育学科の産業別就職状況、表4-10に幼児教育保育学科の職種別就職状況を示している。

表 4-8 幼児教育保育学科の進路状況

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
卒業者	176	—	165	—	115	—	153	—	158	—
就職希望者	150	85.3	142	86.1	102	88.7	123	80.4	132	83.5
就職者	149	99.3	140	98.6	102	100.0	121	98.4	131	99.2
進学者	4	2.3	4	2.4	2	1.7	2	1.3	3	1.9
臨時・アルバイト	12	6.8	3	1.8	1	0.9	4	2.6	6	3.8
その他	10	5.7	16	9.7	10	8.7	24	15.7	17	10.8

表 4-9 幼児教育保育学科の産業別就職状況 (人)

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
								うち男		うち男
農業・林業	1				1					
建設業					1				1	
製造業	5		2				1	1		
情報通信業			1							
運輸・郵便業			2		1					
卸売・小売業	8		4		2		2		4	
金融・保険業	3				2					
不動産・物資賃貸業	1									
宿泊・飲食サービス業			1				4	2	2	1
生活関連サービス・娯楽業							3	2	5	1
教育・学習支援業	15		12		12		10	1	7	1
医療・福祉業	81		83		62		78	6	83	15
総合サービス業	2									
サービス業	1		5		1					
公務	32		30		20		23	2	29	5

表 4-10 幼児教育保育学科の職種別就職状況 (人)

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
							うち男		うち男	
専門・技術的職業 (保育士)	93		98		66		73	4	86	12
専門・技術的職業 (幼稚園教諭)	28		15		16		19	3	19	2
専門・技術的職業 (指導員)	4		10		9		8	3	10	5
事務従事者	14		7		8		1		3	
販売従事者	7		4		2		4	1	4	
サービス従事者	2		6		1		14	2	9	4
生産工程従事者	1						2	1		

④ビジネスコミュニケーション学科の進路状況

ビジネスコミュニケーション学科の過去 5 年間の就職内定率は、平成 22 年度では 94.0%であったが、その他の 4 年間は 96%以上で全国平均を上回っている。また、就職希望率をみると、平成 21 年度及び平成 22 年度の 2 年間は、全国平均を下回っている。平成 22 年度の就職状況を産業別にみると、医療・福祉業、サービス業及び卸売・小売業への就職が 74.4%となっている。また、職業別にみると、事務職及びサービス職に就職する学生が 82.1%を占めている。表 4-11 にビジネスコミュニケーション学科の進路状況、表 4-12 にビジネスコミュニケーション学科の産業別就職状況、表 4-13 にビジネスコミュニケーション学科の職種別就職状況を示している。

表 4-11 ビジネスコミュニケーション学科の進路状況

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
卒業者	96	—	81	—	78	—	120	—	120	—
就職希望者	76	79.2	63	77.8	61	78.2	86	71.7	83	69.2
就職者	74	97.4	62	98.4	59	96.7	83	96.5	78	94.0
進学者	8	8.3	4	4.9	2	2.6	4	3.3	5	4.0
臨時・アルバイト	5	5.2	8	9.9	7	9.0	15	12.5	15	12.5
その他	7	7.3	6	7.4	8	10.3	15	12.5	17	14.2

表 4-12 ビジネスコミュニケーション学科の産業別就職状況 (人)

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
							うち男		うち男	
建設業			1							
製造業	18		17		8		11	2	8	1
電気・ガス・熱・水道業					1					
情報通信業	1						3			

運輸・郵便業	1		5		1		3		2	
卸売・小売業	15		13		13		12	1	13	
金融・保険業	5		3		6		1		2	
不動産・賃貸業	1		1		3		3		2	
学術・専門・技術サービス					3				4	1
宿泊・飲食サービス業	2				1		10	2		
教育・学習支援業			2				1			
医療・福祉業	17		12		18		34		27	
総合サービス業	2						1			
サービス業	7		7		5		3		18	2
公務	1						1		2	
その他	4		1							

表 4-13 ビジネスコミュニケーション学科の職種別就職状況 (人)

項 目	平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
							うち男		うち男	
専門・技術的職業	2		3		2		4	1	1	
事務従事者	49		45		40		43		52	1
販売従事者	11		7		7		13	2	8	
サービス従事者	11		6		9		18		12	1
生産工程従事者	1		1		1		4	2	3	
輸送・機械運転							1			
その他									2	2

3) 進路支援の現状と問題点・課題

①「すみれカレッジ・ジョブカフェ」の運営

すみれカレッジ・ジョブカフェには、日々多くの学生が訪れている。「何かをしなければいけないと思うけど、どうしたらいいのか」、「自分が何に向いているかがわからない」、「自信がなくてとても企業にいけない」、「必要な情報が手に入らない」など、学生の悩みは尽きない。

この「すみれカレッジ・ジョブカフェ」は、平成 21 年度大学教育・学生支援推進事業学生支援推進プログラムの採択を受け、学生支援センターに設置された就職支援活動である。特に、平成 20 年度からの共学化に伴い、必要となっている就職支援施策の変革（男子学生への対応）を図り、就職内定率の向上に資するために、就職コーディネーターを配置、ミニセミナーを開催、学生のニーズを把握、その後状況に合った求人開拓を実施している。また、滋賀県、京都府及び近隣府県における求人状況を把握し、学生への早期就職内定の取組の改善に反映させるために、就職情報データベースの構築を図っている。

時代の流れや学生を取り巻く環境は、日々変化している。そのような変化に先駆けて進化していくことができなければ、ジョブカフェは学生に受入れられるセンターになりえない。現状を常にチェックしながら、よりよい支援のあり方を模索していく不断の努力が求

められる。そのためには、ジョブカフェではスタッフによる自己評価、短大関係者による評価、そして何よりも利用者である学生の評価を定期的に行って、サービスのあるべき姿を見直していくことが大切であると考えている。

②キャリア教育と就職支援の充実

短期大学設置基準が改正され キャリア教育の充実が求められている。その目的は、「学生が卒業後、自らの資質を向上させ、社会的・職業的自立を図るために必要な能力」を培うことにある。本学もこのことを受けて、本学に合った現実的なキャリア支援をどう進めるかの検討を行ってきた。それは、教育課程の編成と実施体制の確保、地域企業との連携をどう充実させるのか、就職支援講座をどのように取り組むことが望ましいか等を検討することであった。また、過去の就職状況の反省から、生活学科の内定率が低いこと、幼児教育保育学科の男子の就職希望率が低いこと、ビジネスコミュニケーション学科の内定率が低いこと等、就職指導の充実にどう結びつけていくかが検討課題としてあげられる。

FD部門の報告でも述べているように、平成 22 年度より 1 回生前期 8 コマを演習 1 単位として「キャリア基礎演習」を共通科目（必修）とし、同時間の 2 回生には「就職支援講座」を開講、2 回生後期 8 コマを演習 1 単位として「キャリアデザイン演習」を共通科目（必修）とし、同時間の 1 回生には「就職支援講座」を開講し、全学生の受講ができる時間割編成とした。「就職支援講座」は、学生支援センター主催の講座であり、学内あるいは学部講師による就職活動に直結する講座内容を設定している。また、受講後には学生のノートをゼミ担当教員が「ゼミアワー」において回収し、チェックした後に返却することとし、ゼミ担当教員による個別指導を受けやすくしている。表 4-14 にはキャリア基礎演習、キャリアデザイン演習、就職支援講座の開講状況を示している。また、表 4-15 には平成 22 年度前期に生活学科で開講した就職支援講座の実施内容を示している。

表 4-14 キャリア教育科目と就職支援講座の開講状況

学年	前期（4 月～9 月）	後期（10 月～3 月）
1 回生	キャリア基礎演習	就職支援講座
2 回生	就職支援講座	キャリアデザイン演習

表 4-15 就職支援講座の実施例（生活学科 2 回生）

期 日	テーマ
4 月 8 日	オリエンテーション
4 月 22 日	ビジネスマナー講座（上）
5 月 6 日	ビジネスマナー講座（下）
5 月 20 日	面接の心構え
6 月 3 日	企業セミナー参加の仕方
6 月 17 日	社会人としての意識

6 月 24 日	製菓の仕事と求人の現状
7 月 1 日	雇用情勢と職業理解
7 月 22 日	夏休みの過ごし方

4) 就職先との関わり、新規開拓状況

学生の就職支援のために、ジョブカフェでは、まず学生向けのミニセミナー、カウンセリング、各種サービスを充実させることから着手してきた。しかし、多くの学生がジョブカフェを利用してサービスを受けても、受け入れ先である企業や園とのマッチングがなされなければ、就職にいたらない。マッチングを成功させるためには、学生自身が企業等の求める人材要件を満たすことと、企業や園からの求人が不可欠である。そのために、ジョブカフェでは教職員や就職コーディネーターが企業等を訪問し、求人開拓に努めているところである。

表 4-16 に過去 5 年間の求人受理件数、表 4-17 に過去 3 年間の求人依頼件数、表 4-18 に求人開拓訪問企業数を示している。社会状況を反映して、求人数は減少傾向にある中で、開拓訪問によって求人数は確保できている現状にある。

表 4-16 過去 5 年間の求人受理件数

項 目	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
一般企業	368	378	377	253	256
幼児教育関係	298	252	327	343	385
公務員関係	179	100	148	72	67
合計	845	730	852	668	708

表 4-17 過去 3 年間の求人依頼件数

項 目	企業	幼稚園	保育所	施設	病院	製菓	公務員	合計
平成 20 年度 前期	2,176	213	385	26	576	66	125	3,567
後期	1,828	147	297	16	486	60	0	2,834
平成 21 年度 前期	2,101	213	376	26	1,072	65	134	3,987
後期	1,811	176	293	23	535	70	0	2,908
平成 22 年度 前期	1,941	197	365	26	887	127	109	3,652
後期	1,767	138	243	24	527	120	0	2,819

表 4-18 求人開拓訪問企業数

項 目	訪問企業数
平成 21 年度（後期）	159
平成 22 年度	379

5) 中期計画（今後の展望）

①すみれカレッジ・ジョブカフェの展望

今後も学生の就職活動は多様化していくと考えられ、学生は授業時間の合間に教員の研究室に出かけて進路指導を受けたり、ジョブカフェを訪れて担当職員の進路指導を受ける

ことになる。しかし、進路関係資料はジョブカフェにしか掲示されていないため、研究室で進路指導する教員にとっては不便さが感じられる。こうした問題点を解決するために、平成 25 年度末までには就職情報データベースを充実させ、システム化する予定である。就職情報データベースの充実は、学生一人ひとりの「学生登録票」を作成し、進路の希望、ガイダンス等の参加状況、成績、受験結果等のデータベースを作成するとともに、教職員や就職コーディネーターの企業訪問等により収集した、滋賀県、京都府及び近隣府県における企業の求人状況等を把握し、それらをシステム化することである。

②キャリア教育と就職支援講座の展望

知識の幅は選択肢の幅となり、また学生の不安を軽減できるものである。早い段階で社会がどのような仕組みになっているのかを理解できれば、短期大学での学びが社会においてどのように活かされるかを具体的に実感することができる。業界や企業の仕組みを理解し、各職種の業務内容を理解していくのと同時に、納得のいく就職ができるよう、就職活動のプロセスを深めていくことが大切である。

また、企業が最も学生に求めているのは「コミュニケーション能力」である。その能力を伸ばせるかどうかは、日々の行動によって大きく変わってくる。社会人として求められる行動はどんなことかを学び、キャリア基礎演習、キャリアデザイン演習、就職支援講座等を通じ、学生生活の中で小さな行動目標を立ててクリアするサイクルを習得することで、自ら考え、行動できるよう促していくことが大切であると考えられる。

中期計画としては、現在の「就職支援講座」の単位化があげられる。単位化に対しては、授業としての内容の妥当性の検討、単位数と授業回数の検討、合わせて教員や外部講師の確保などがある。短期大学における修学と就職支援といった進路指導との統合について、具体的に結びつけることが課題であると思われる。

5. 相互評価会議要録

5. 相互評価会議要録

(1) 会議要領

○日時

平成 23 年 11 月 5 日 (土)、13:00～16:00

○会場

「アルカディア市ヶ谷」会議室 (東京都千代田区九段北 4-2-25)

○日程

全体進行：東北文教大学短期大学部 A L O		伊藤 弘昭
12:00	昼食、情報交換・懇談会	
	○学長挨拶	
	滋賀短期大学学長	板倉 安正
	東北文教大学短期大学部学長	内田 英子
	○参加者自己紹介	
	○昼食及び情報交換・懇談会	
13:00	開会の挨拶	滋賀短期大学副学長 越後 哲治
	項目別相互評価 (「F D」部門)	
	「F D」部門進行：東北文教大学短期大学部副 A L O 阿部いそみ	
	○プレゼンテーション (各 10 分)	
	・ 滋賀短期大学	
	高等教育開発センター長	越智 純子
	・ 東北文教大学短期大学部	
	副学長	熊谷 義隆
	総合企画課長	三枝 和也
	○質疑応答	
13:20		
14:00	項目別相互評価 (「進路支援」部門)	
	「進路支援」部門進行：滋賀短期大学副 A L O 早川 滋人	
	○プレゼンテーション (各 10 分)	
	・ 東北文教大学短期大学部	
	進路支援センター長	佐藤 晃
	進路支援センター課長	笠原 洋子
	・ 滋賀短期大学	
14:20	学務課長	福地 茂
	○質疑応答	
15:00	まとめの質疑応答、今後の作業確認	
	進行：東北文教大学短期大学部 A L O	伊藤 弘昭
15:55	閉会の挨拶	東北文教大学短期大学部副学長 熊谷 義隆

○参加者

東北文教大学短期大学部からは 8 名、滋賀短期大学からは 9 名が参加した。参加者は、次のとおりである。

東北文教大学短期大学部参加者	滋賀短期大学参加者
内田 英子 学長	板倉 安正 学長
熊谷 義隆 副学長	越後 哲治 副学長
伊藤 弘昭 ALO	木谷 康子 ALO
阿部いそみ 副ALO	早川 滋人 副ALO
佐藤 晃 進路支援センター長	越智 純子 高等教育開発センター長
笠原 洋子 進路支援センター課長	小山内幸治 広報・図書委員
三枝 和也 総合企画課長	末澤亜矢子 学生支援委員
吉田 晃 総合企画課	後藤 俊男 事務局長
	福地 茂 学務課長

(2) 会議要録

1) 部門別相互評価（「FD」部門）

東北文教大学短期大学部副ALOの阿部いそみ氏の進行により、滋賀短期大学高等教育開発センター長越智純子氏から、滋賀短期大学のFDの組織、これまでのFDへの取組の経過と問題点・課題、今後の展望について、プレゼンテーションが行われた。続いて、東北文教大学短期大学部副学長の熊谷義隆氏と総合企画課長の三枝和也氏より、東北文教大学短期大学部のFDの組織、これまでのFDへの取組の経過と問題点・課題、今後の展望について、プレゼンテーションが行われた。その後、質疑応答に入った。

○東北文教大学短期大学部からは、次のような質問がなされた。

- ・授業評価アンケートは、なぜ教員一人につき一教科ークラスなのか。

事務上の処理能力の問題、経費の問題、学生側の負担等を考慮してである。関連して、東北文教大学短期大学部からは、現在山形大学に1枚5円で2万枚、前後期で4万枚分支払っていること、業者を利用すると30万円程度かかる等の情報提供があった。

○滋賀短期大学からは、次のような質問がなされた。

- ・FD担当の教員には授業や日常業務の負担を軽減するような配慮があるのか。

特に何もない。

- ・評価の適正化というところで、評価方法により順位の逆転現象が起こるというのは、どういうことなのか、またなぜ起こるのか。

SABCDの5段階評価などでは、例えばオールAの学生の素点が80点台の下のほうばかりであれば、90点に近いA評価と80点に限りなく近いB評価が混じってい

る学生のほうが、素点では後者のほうが上になることがある。5段階評価での順位と素点での順位が、この場合は逆転する。

- ・G Pとして採択された取組の単位化については、どのように考えているのか。

1年次はボランティアで地域とかかわりを持たせる。2年次に選択履修させる。

2) 部門別相互評価（「進路支援」部門）

滋賀短期大学副AL Oの早川滋人氏の進行により、東北文教大学短期大学部進路支援センター長の佐藤晃氏と同センター課長の笠原洋子氏から、東北文教大学短期大学部における進路支援の組織、進路状況、進路支援の現状と問題点・課題、就職先との関わり、新規開拓状況及び今後の展望について、プレゼンテーションが行われた。続いて、滋賀短期大学学務課課長の福地茂氏から滋賀短期大学における進路支援の組織、進路状況、進路支援の現状と問題点・課題、就職先との関わり、新規開拓状況及び今後の展望について、プレゼンテーションが行われた。その後、質疑応答に入り、両校が当日持参した年間行事予定表と時間割を参考資料として、次のような情報交換がなされた。

○東北文教大学短期大学部からは、次のような質問がなされた。

- ・就職ガイダンスへの参加率を上げること、就職希望率を上げること等が課題であるが、学生のモチベーションを高める効果的な方法を持っているのか。

それについては、滋賀短期大学においても、課題となっている。

○滋賀短期大学からは、次のような質問がなされた。

- ・就職ガイダンスはいつ実施しているのか、時間割の中にどのように組んでいるのか。

資料として配付された時間割の中で、どのように組み込まれているのか確認した。

両校とも、放課後（東北文教大学短期大学部では水曜日5時間目、滋賀短期大学では曜日は定まっていないものの、やはり5時間目）開催となっており、参加せずに下校する学生が多いことが確認された。

- ・就職ガイダンスの指導内容は学科によって異なるのか。

各学科にふさわしい内容を組み込んでいる。

- ・自己点検・評価活動の項目の中に「卒業生の社会からの評価」があるが、卒業生の就労状況等卒業後の様子はどのように把握されているのか。

担任と職員で採用御礼訪問をしている。その時に就労状況について感想程度ではあるが、答えてもらうアンケートをお願いしている。しかし、回答率は低く、有効な調査のノウハウがないのが悩みである。

毎年6月（本年度は9月）にホームカミングデーを実施しており、そこで状況をある程度知ることができる。

両短大とも、就職支援講座への参加率を上げること、就職希望率を上げること、等が課題であることが確認された。

3) まとめの質疑応答と今後の作業日程等の打合せ

まとめの質疑応答については、両校から特になかった。

今後の作業については、「部門別相互評価報告資料」、「プレゼンテーション」及び本会議での「質疑応答」を基に、部門ごとに“優れている点”、“向上・充実のための課題”を中心に評価結果報告について、両部門合わせてA4用紙2～3枚にまとめることとした。作業の過程では必要に応じ、メールで必要事項を確認することにした。

平成24年度中に、「部門別相互評価報告資料」と、「評価結果報告」等を編集し、「相互評価報告書」を作成することとした。

6．相互評価の結果報告

6. 相互評価の結果報告

(1) 滋賀短期大学に対する評価

1) 「FD」部門についての評価

平成 14 年度から学生による授業評価アンケートの実施、学内研修の開始、平成 17 年度から教員による相互授業参観、そして平成 20 年度に 1 年間の検討を踏まえたキャリア教育の開始と、FD 活動を少しずつ発展させようとする姿勢がうかがえ、またそれぞれの活動のさらなる充実化をめざし、改良のための工夫や努力を重ねている。組織的にも、教務委員会の担当から、平成 21 年度には「高等教育開発センター」を設置し、全学的に取り組みを開始していることに鑑み、多くの課題を意識的に取り上げ解決していこうとしており、これから多くの成果を上げることが期待される。以下、相互評価で取り上げられた具体的事項について、述べる。

①FD研修

平成 14 年度からスタートしているが、平成 20 年度、21 年度には開催されていないのは残念である。毎年開催できるよう組織体制の安定化をはかるとともに、目標とする照準を定めて、それに合うテーマを検討する工夫も必要があると考えられる。そのためには、課題としてあげているように教員が必要とする研修内容の把握と全教員の必要性への認識の共有化が課題となるであろう。特に、学生の授業評価のアンケート結果を用いた研修の実施などの努力は、今後の効果的な研修への道が開けるものと期待される。

②外部開催のFD研修への参加

外部開催のFD研修への参加が少ないのは、指摘にあるように大学中心の研修が多く、短大向けが少ないことも大きな原因であろう。大学間のネットワーク、例えばコンソーシアムへの参加など、参加回数は多くなっても、形式的な参加で終わる傾向が一般的にみられることは否定できない。それだけに、参加をいかに増やすか意識的に追求することで、短大向けのFD研修の増加を関係機関に働きかけるとともに、大学向けの研修であってもそれへの参加の成果を、短大の独自性を踏まえて活用することが、滋賀短期大学のみならず、本学の課題でもあると考えられる。

③相互授業参観

大学・短大の場合、授業内容がそれぞれの教員の専門性と連動する傾向があるので、同じ学科や専門の授業の教員の参加が中心になりがちとなり、全学的な参加が少なくなる傾向が認められる。それだけに、参観数を増やすために強制化することも考えられるが、教員共通のテーマを持った相互参観を取り入れるなどの対策は評価できる。また、参加しやすいように、そして教員へのフィードバックのために参観記録用紙を変えるなどの努力は評価できる。

④学生による授業アンケート

自由記述と数量化できる質問項目からなり、教員へのフィードバックも行なわれている。ただ、経費的な問題もあるが、一教員一科目の調査は、授業の形式や受講者数などの条件を考えるといささか少ないと考えられる。また、教員によるフィードバックをどう次の授業に活かすかは本学も抱える課題であり、相互により方向を検討したい課題である。その一つとして、満足度に関する年次推移をとっていることは、高く評価される。

⑤キャリア教育

キャリア教育をFDと位置づけていることは、滋賀短期大学のFD活動の活性化に向けても高く評価される。入念に準備し、1、2年次にわたって各学科共通の内容で、生涯にわたるキャリアの育成教育を行うことは、短大全体の教育課題としての全学的な取り組みである。このキャリア教育の充実とFDを組み合わせることは、これまでの課題への対応の見通しを立てることに役立つであろう。

例えば、FD研修の充実のために、全教員が共通する課題として設定することも可能であり、均一のノートや共通した授業は相互授業参観の柱にもなりうると考えられる。

いずれの短期大学においてもFD活動への課題はあると思われるが、その課題を認識しているだけに、今後の成果が期待されると考えられる。

2)「進路支援」部門

【評価すべき点】

過去5年間の進路状況において、全国短期大学就職内定率と比較して、就職希望率及び就職内定率は、いずれもほぼ全国を上回っているのは、就職に力を入れて取り組んでいることへのなによりの証であるといえる。そのなかで、就職希望率が微小ながら全国より低くなりつつあるのは厳しい状況を窺わせる。なかでも、とりわけ生活学科の就職希望者数が低い状態が続いている。そのような状況に対応して、新規の資格を導入して、それを活かした就職先を開拓するなどがなされている点、本学も同様の課題を抱えており、現状における一般職就職希望者への対応に不断の努力が必要であることを再認識させられている。

なお、本学ではこれまで就職希望者数は提示してきたが、就職希望率を数値化して学内に提示してこなかった。最終的な就職内定率の分母となる数値には、重要な意味が含まれるはずであり、就職希望者数から最終的に外れる学生にこそ、最も大きな進路支援の課題があるはずである。この数値の意味をもっと教職員に周知させるためにも希望率の提示が必要ではないかと反省している。この点で、滋賀短期大学の作成された進路状況に関する資料は非常に参考になっている。

ジョブカフェの設置とその活動は非常に参考になるものがあつた。本学でも、山形県若者就職支援センターの委託事業として、キャリアカウンセラーの配置(週1日)、ハローワークからのジョブサポーター出張相談(週1日)等を行い、学生の個別相談と求人情報提供を通常の進路支援センターの活動(毎週1回の進路ガイダンス、求人開拓・情報提供、個別相談)以外にも行っているが、不十分な点が多い。とりわけ、就職情報のデータベース構築は重要であると認識しており、それが進められている点、またスタッフによる自己評価等、対応の向上を目指すシステムを設けている点など、学ぶべきところが多い。

キャリア教育については、FDとも関わる点であるが、まず、全学的な取り組みとしてキャリア科目を設置して、教員を進路支援に参加させていくことに大きな意義があると思われる。1回生前期に「キャリア基礎演習」、2回生後期に「キャリアデザイン演習」という配置は、時期的にも適切なものであり、両科目の間に「就職支援講座」を挟むことでキャリア意識の醸成と、就職活動支援が連続性をもって展開できると予想される。

大学設置基準の改訂により、本学もキャリア教育・支援の導入を従来の進路支援センターによる進路ガイダンスのみにとどめず、これを再編成しつつも、カリキュラム内にキャリア科目の設置を急ぎ、教員のキャリア教育・支援への参加意識を高めることで、いっそうの進路支援強化につなげなければならないことを痛感している。

就職活動の支援をより円滑に、かつ効果的に行うために重要なポイントであるが、就職先に関する求人開拓については、一般企業の求人数が減少していく傾向にあるのは本学も同様であり、そのなかで開拓訪問に努力していることは、見習うべき点である。訪問による企業との直接的な対話などから、得られる情報などもあるのではないかと、そういう情報が学生の活動にアドバイスとして活かされることもあるのではないかとと思われる。いわゆるミスマッチの防止にも役立つものと考えられる。

【今後の課題】

キャリア教育の今後の進展、「キャリアデザイン演習」の23年度実施結果をもとに検証が重要かと思われる。教員の意識も含めて、結果についての効果が期待されることであり、そのフィードバックが今後の課題かと思われる。キャリア科目を持つことによって、得たものを、各教員が自分の授業に取り込んでいくような動きが活発化すれば、かなり進路支援体制は強化されていくのではないかと期待される。

また、「就職支援講座」の単位化が課題としてあげられているが、教務的な問題（評価方法、必修科目の増加と担当者のもちコマ割り当てなど）があるのではないかとと思われる。

キャリア教育を基軸にしながら、教員と事務組織の連携という、大学全般が抱えている問題に対応していくプログラムであり、今後の進展に本学としても関心がもたれる。

（2）東北文教大学短期大学部に対する評価

1) 「FD」部門についての評価

東北文教大学短期大学部のFD部門の取り組みの特徴として、FDを多角的にとらえて多様な取り組みがなされている点がある。また、山形大学を中心に東日本地域を対象として平成20年度に結成された「FDネットワーク“つばさ”」に参加して、FD活動を進めている点もあげられる。

教員6名で組織される教育開発研究センターが、全学的なFD活動を進めている。その取り組みの内容としては、教員研修会、公開授業・授業討論会、学生による授業改善アンケートの実施・分析等、FD活動として普遍的なものである。しかし、当該短期大学の教員研修会では授業改善にとどまらず、人権問題や教員の授業準備や研究等の時間を確保するために、事務的な職務の在り方を検討する等、多岐にわたるテーマで開催している。また、それとは別に、FD及びSDとして大学での危機管理をテーマに研修会も開催してい

る。公開授業・授業討論会は平成 16 年から実施され、その後平成 22 年度から相互授業参観が実施されているが、実効性のあるものとするために、参観授業数を義務化するとともに、参観期間を限定し、事前のエントリーをもとに「教員出席簿」を作成する等の工夫がみられる。学生による授業アンケートは“つばさ”統一フォーマットにより、全教員全授業科目で実施され、結果は“つばさ”研究年報上に公表されている。その結果を踏まえ、授業改善は個々に任されており、数値の低い場合はカリキュラムの見直し等が行われている。

教育開発研究センターでは、教職員にメールマガジンの配信をしている。FD に関する情報の共有等が目的であるが、その中でユニークな企画としては、リレー形式で各自授業の工夫を紹介する連載である。メールという肩ひじの張らない形式のため、気軽に FD のアイデアを共有することができるうえに、迅速な反応のやり取りも可能であるという利点がある。

また、FD の一環として、評価の適正化にも継続的に取り組まれている。従来の 4 段階評価を 5 段階評価に改めるとともに、22 年度には GPA 制度の導入に繋げ、同時に素点と GPA での順位の逆転現象を是正する方法の模索にも取り組み成果がみられている。

本学にはない取り組みとして、新任者研修がある。事務手続きや当該短大の現状に始まり、短期大学を取り巻く厳しい状況についても講話を行い、速やかに組織の一員としての職責への自覚の形成をめざすものである。

FD 活動の最大の特徴は、総合文化学科・子ども学科・人間福祉学科においてそれぞれカリキュラムの検討・改善、複数担当者科目における授業打合せ等の通常の FD 活動のほかに、3 学科ともに GP 事業に採択されたことであろう。いずれの学科とも、地域社会との連携を軸に授業や学外活動を展開するものである。

FD 活動の推進力として、平成 15 年度に始まる「地域ネットワーク FD 樹氷」と、それが発展した“つばさ”の存在は大きいといえる。一つの短期大学の中で FD 活動が完結するのではなく、4 年制大学も含む東日本地域 47 校の中で、それぞれの取組を機関紙で報告する場があり、また授業評価についても全体に公表される等、常に刺激を受け続けることができる。

カリキュラムに関しては、各学科とも学科の教育目標と各講義との関連性が明確化されている。特に、総合文化学科においては、「基礎」、「文化」、「社会」、「まとめ」の 4 つのフレームと、それらの下に「必修」、「入門」、「ことば」、「メディア」、「ビジネス」、「アクション」、「卒業研究」、「アドバンスド」の 8 つのカテゴリを設け、それぞれに対応する科目が配置されている。これにより、各講義の位置づけが把握しやすくなり、教育全体を俯瞰できるようになっている。

2) 「進路指導部門」についての評価

東北文教大学短期大学部の進路支援部門の取組は、進路支援センターが進路支援委員会を中心に各学科教員と協力しながら、学生の進路のサポートをしている。年間 30 回、授業時間割の中に組み込んで進路ガイダンスを実施している。ここでは、学科ごとにプログラムを工夫し、子ども学科や人間福祉学科の学生対象には人事担当者による模擬面接等で学

生にアピールする等の取組がある。

また、個別支援も重視されており、個々の相談や面接練習が実施されている。さらに、ハローワークからの出張相談の実施や、ハローワーク、福祉人材センター、山形県若者就職支援センターとの連携を図り、就職活動につながる委託事業を行っている。その結果、ガイダンス出席率の高い学生は高い確率で就職につながっており、今後はいかにガイダンスを有効に活用させるかが課題となっているようである。

学生の就職先には、「就労状況アンケート」を実施し、その回答を待って、短大近辺については担任が、遠方については職員が採用御礼訪問をし、卒業生の就労状況等についてのヒアリングや、今後の採用のお願い等の場、あるいは早期離職者についての情報収集の場としている。卒業生に対しては、ホームカミングデーを開催し、情報交換の場を提供しているが、専門職に就いた卒業生の出席率が高くなっているようである。

進路支援部門での課題は、両校に共通するところが多い。一番問題になるのは、学生の就労意欲の希薄化である。就職希望率、就職内定率ともに上げることが目指される。進路ガイダンス出席率の高い学生は就職率も高いので、ガイダンスへの参加を促す工夫が必要である。両校とも、ガイダンスは授業時間割の中に組み込んで実施している。本学の場合は、従来は放課後に開催していたが、22年度から木曜日2時間目に移動し、出席率は大幅に上がっている。今後は、学生の就労意識を高めるプログラムの検討が望まれる。

もう一つの課題は、卒業生の就労状況の把握である。卒業生の社会での評価をはかる適切な指標がなく、企業への就労状況アンケートもノウハウがない。採用御礼や求人募集で訪問する折に感想をうかがう程度である。また、離職率が低くないことも問題である。

定着率を上げるための試みとして、ホームカミングデーを設けている。職場での悩み等の共有の場を設けることで、仕事の継続を促すものである。幼児教育や介護等の専門職に就いた学生にとっては有効に働いている。

あとがき

滋賀短期大学

学長 佐藤 尚 武

このたびは東北文教大学短期大学部との相互評価の機会が得られ、各評価部門のそれぞれの項目を通して、これまでの教育実践を謙虚に考えることができ、本学にとっては貴重な自己点検の場となりました。内田英子学長先生はじめ、評価に関わっていただいた教職員の方々に心から感謝いたします。

相互評価においては、短期大学基準協会のもとでの第三者評価と異なり、お互いの大学が抱える問題について、忌憚のない意見交換ができるところにそのよさがあると考えられます。それぞれが相手校の状況を知ることによって、自らのよいところや足りないところがみえ、またそれぞれの大学が抱える問題の本質的な部分がみえてくるのではないかと思います。その意味からも、相互評価は新たな短期大学のあり方を模索し、今後の方向性を見出していくための有効な手法として期待されています。

したがって、相互評価によって得られた貴重な知見が、両大学にとっての改善に具体的に活かされとなれば、その意味が深まるものと思われます。本学では、この相互評価の課題を具体的な形で有効にするために、関係する部署において再点検を行い、より質の高い教育実践に向けて反映させていきたいと考えています。

今回の相互評価においては、部門別相互評価報告資料の作成と交換、相互評価会議における部門別プレゼンテーションと意見交換、相互評価結果報告の作成と交換、そして報告書の作成とすすめられ、このような評価過程を通して、教職員相互の信頼関係が深められたことも大きな成果であると思われます。

相互評価にご協力いただいた両大学の教職員の皆様方に深く感謝申し上げるとともに、報告書をまとめるにあたってご苦労いただいたALOおよび副ALOの先生方には心からお礼を申し上げます。なお、滋賀短期大学においては、このたびの相互評価にご尽力いただいた前学長の板倉安正先生、ALOの越後哲治先生および後藤俊男事務局長が退職されており、ここにあらためて謝意を表したく存じます。

この「相互評価報告書」の刊行を機に、東北文教大学短期大学部と滋賀短期大学との交流がさらに深まり、お互いに切磋琢磨を重ねるなかで、それぞれの地域でのかけがえのない短期高等教育機関としての発展を願ってやみません。

相互評価の報告に関わる編集担当者

東北文教大学短期大学部

平成23年度 ALO 伊藤 弘昭、副ALO 阿部いそみ

滋賀短期大学

平成23年度 ALO 木谷 康子、副ALO 早川 滋人

東北文教大学短期大学部・滋賀短期大学 相互評価報告書

平成25年8月20日

東北文教大学短期大学部
〒990-2316 山形県山形市片谷地 515
電話 023-688-2298（代）

滋賀短期大学
〒520-0803 滋賀県大津市竜が丘 24-4
電話 077-524-3605（代）
