

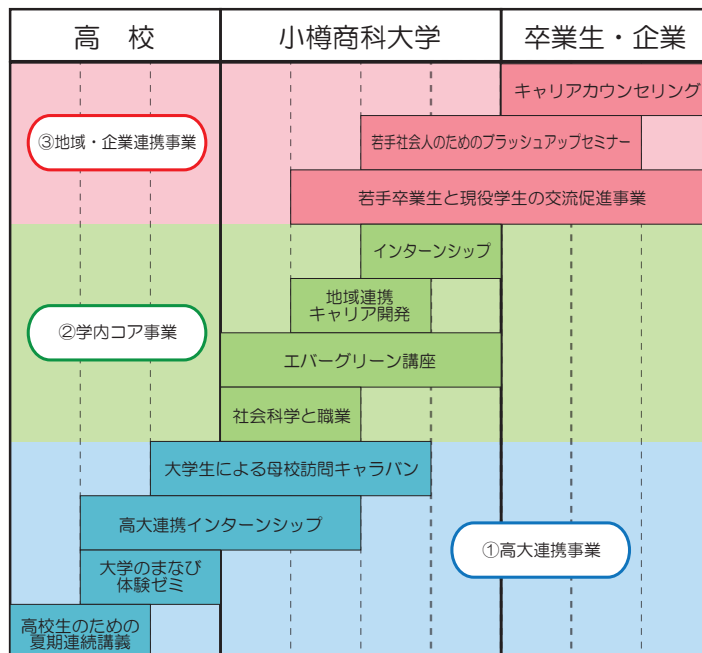


# キャリアデザイン 10 年支援プログラム

入学前（高校）3年間，大学4年間，卒業後3年間の10年間を一貫したコンセプトによりキャリア教育を行うプログラムが「キャリアデザイン10年支援プログラム」です。

このプログラムは右図のように，①高大連携事業，②学内コア事業，③地域・企業連携事業の3つの事業で構成されていますが，各事業に共通した特徴は，世代間の学びあいを積極的に取り入れていることです。本学ではこれを「世代間キャリアコミュニケーション」と呼んでいます，各事業においては，高校生と大学生，新入生と様々な世代の社会人が直接交流できる場が多く設定されています。

「キャリア教育」の定義は様々ですが，学生自身が充実した大学生活を送り，社会で真に有用な力を身につけることが本プログラムの目的です。



※ この取組は，平成22年度に文部科学省の「大学生の就業力育成支援事業（就業力GP）」に採択されており，組織体制及び取組内容の更なる充実が図られています。



# ルーキーズキャンプ

新入生が大学生活に慣れ始めた5月中旬～下旬に開催される，新入生を対象とした1泊2日の合宿研修です。事務的な手続きを伝えるための講義型・全員参加型のオリエンテーションではなく，希望者のみの参加で実施される実践型・任意参加型のもので，5回目の開催となる平成22年度は，新入生61名に加え，コーチング役の2年生以上の学生23名，教職員及びOB37名の約120名の参加がありました。また，今回のルーキーズキャンプは，職員のSD（スタッフ・ディベロップメント）研修も兼ね，平成22年4月に本学に採用となった新人職員5名が参加しており，学生と協働することにより「キャリアデザイン10年支援プログラム」に掲げる「世代間キャリアコミュニケーション」を実践する，本学らしい取組となりました。



平成22年度の企画・運営は，昨年のキャンプに参加した2年生以上の学生などが中心となって行い，コミュニケーションゲームからOB・社会人による講演会&座談会，「商大を盛り上げるイベント」，「20年後の商大を考える」，「緑丘祭に地域の人を呼び込むには？」をテーマとしたグループディスカッション&プレゼンテーションなど，盛りだくさんの内容で実施されました。

こうした様々な企画や，先輩，OB及び教職員との交流を通して，新入生自身が卒業後のビジョンを描き，そのためにどのような大学生活を送るかを考える場であり，たくさんの友人をつくる機会となるのが，「ルーキーズキャンプ」です。



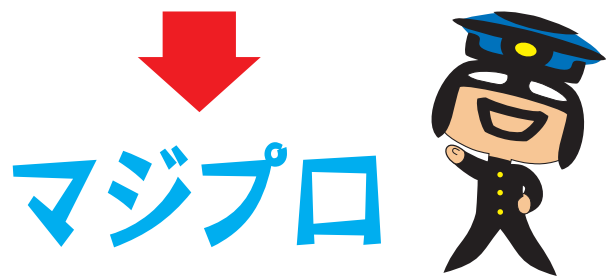
## マジプロ（地域連携キャリア開発）

「マジプロ」とは、「キャリアデザイン10年支援プログラム」事業の一つである、本学の授業科目「地域連携キャリア開発」の通称ですが、元々は、平成20年度に教員と学生が立ちあげたプロジェクト「商大生が小樽の活性化について本気（マジ）で考えるプロジェクト」の略称です。このプロジェクトは、平成21年度には2単位の正課科目に、平成22年度には、4単位科目となりましたが、「地域連携キャリア開発」として正課科目となった今でも、通称「マジプロ」と呼ばれています。

「地域連携キャリア開発」とは、地域の具体的な政策課題にグループ単位で取り組み、解決策を提案して地域活性化を図る課題解決型の授業であり、本学の特徴である「実学」の精神に基づいた、小樽商科大学ならではの授業科目といえます。

平成22年度は、小樽市役所の協力を得ながら、空洞化が目立つ「中心市街地の活性化」、「小樽築港の活性化」、小樽に数多く存在する「歴史的建造物の利活用」、隣国である「中国・ロシアへの小樽PR戦略」の4つのテーマについて検討・分析が進められ、学生による提案は、本学が市民との意見交換会として開催している「一日教授会」とマジプロ成果報告会を同時開催することにより、広く一般市民に報告されました。

### 商大生が小樽の活性化について本気（マジ）で考えるプロジェクト



## 商大職員による商大のための商大 LvUP

運営費交付金の削減、人員の削減に伴う業務増加など、今後大学を取り巻く環境はより一層厳しいものになると思われます。こうした状況下で小樽商科大学の価値を高めていくためには、既存のルーチンワークの枠を超えたクリエイティブな発想による業務推進が必要です。人的資源の拡大が望めない中でプラスαの業務を実現していくためには、職員個々の事務処理能力を向上させ、企画・立案の時間と実行するための余力を生み出す必要があります。自主研修「商大職員による商大のための商大LvUP」は、職員の事務処理能力及び企画・立案能力の向上を図り、その手法の共有を図ることを目的とした、職員発の大学活性化の取組です。

本研修の特徴的な取組として、**全職員に対するインタビュー**の実施が挙げられます。アンケート形式ではなく、個別のインタビュー形式で実施することにより、事務処理における日頃の工夫・課題について、現場から幅広い情報が集まりました。また、インタビューから洗い出された課題に対しては、4グループに分かれて具体的解決案を模索・実践するとともに、それらの取組を「取組事例集」としてまとめ、全学にフィードバックするなど、職員の積極性と自発性に基づいた、小樽商科大学ならではの独自性のある取組といえます。



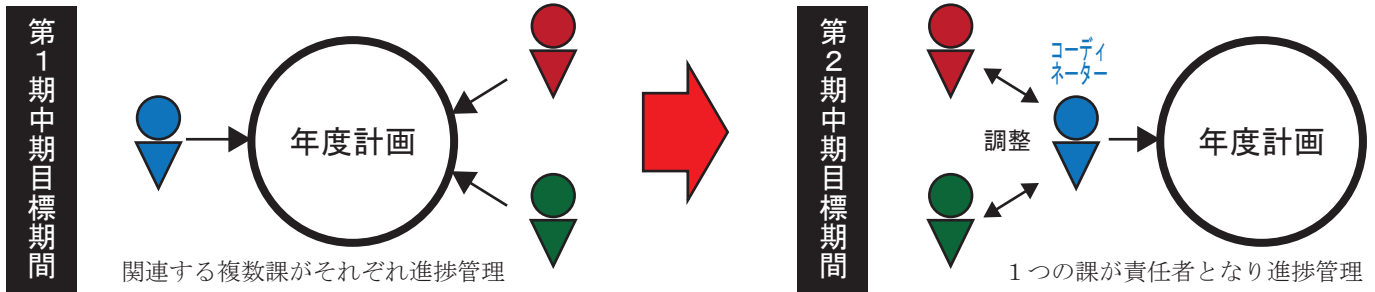


# コーディネーター制度

第1期中期目標期間においては、年度計画の策定及び進捗管理は、当該年度計画に関係の深い「実施主体」と呼ばれる課、係または委員会等がそれぞれ行っていました。しかしながら、この方式では下記のような問題が生じます。

- ・担当が複数であるゆえに、年度計画に対する「明確な責任者」が不在である。
- ・全学的な視点での組織的・戦略的な取組が効率的に行われない。
- ・担当ごとの計画達成に向けた取組、進捗管理にバラつきが生じる。

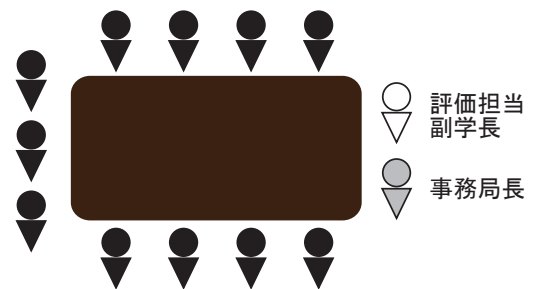
こうした問題を解消するために、1つの年度計画に対して、明確な責任者である1つの課を設定する「**コーディネーター制度**」を新規導入しました。責任者となる課は、「コーディネーター」と呼ばれ、直接年度計画を遂行する「実施主体」とであるとともに、関係各課との調整を行う「調整役」となり、年度計画の策定から、進捗状況管理及び達成状況報告までを一貫して担当します。第2期においては、責任体制を明確にすることにより、年度計画及び中期計画の進捗管理を強化しました。



# コーディネーター・カンファレンス (CC)

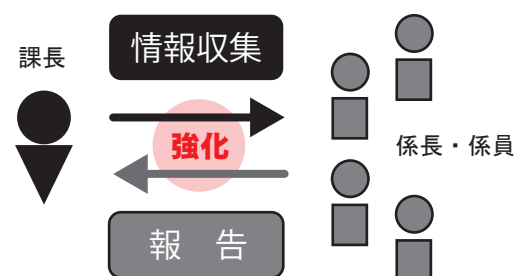
コーディネーター制度の導入に伴い、コーディネーターの代表として、各課及び室のトップである課長・室長代理が一堂に会して協議を行う「**コーディネーター・カンファレンス**」(通称CC)を開催しました。各年度計画の進捗状況、翌年度の年度計画案についてCCで協議することにより、管理監督者級の職員が大学全体の現況を共有するとともに、全学視点での問題点の洗い出し及び改善案の検討が行われました。

また、CCにおける状況報告及び他課からの質問の対応は、全て課のトップである課長自らが行うこととなるため、課内における事前の情報収集と報告の徹底が促されます。このように、CCは管理監督者級の横の連携を図るだけでなく、課内における縦の連携を強化することも目的としています。



※例えば、施設課の年度計画であっても、学務課、入試課等が協議に参加して情報共有します。

## CCの実施による課内連携の強化



本学の小規模性を活かした取組といえます！

