

平成22年度

「大学生の就業力育成支援事業」申請書(様式)

取組学部等 全学

取組名称「就業力育成キャンパスの形成」

金沢工業大学

取組の概要【1ページ以内】

近年、企業の新卒採用人数の減少に加えて質重視の厳選採用の傾向が強まり、採用の内定を得られないまま卒業を迎える学生が急増しています。このことは単に経済状況の悪化にのみ原因があるのではなく、卒業生に一定の就業力が身に付いていないことに加えて、大学教育の質の保証という問題が指摘されています。

このような背景のもと、金沢工業大学（以下、本学）では、建学の理念である「人間形成・技術革新・産学協同」の三大綱領に基づき、「自ら考え行動する技術者」の育成を教育目標とし、特に「人間形成」は本学の最大の使命と位置づけ、開学以来、多くの取組みを展開すると共にその深化を図ってきました。また、「産学協同」については、研究面での連携のみならず企業との共同教育という考え方のもと、新たに「産学連携機構」という組織を整備し企業と連携した教育を推進しています。

本学では学生に目的指向型の学習を強く求めており、そのために入学後直ちに生涯設計の起点となる技術者を取巻く社会環境や技術者に求められる素養・能力を認識するための学習をはじめとし、卒業後の進路と自身のビジョンについて考え、更に自己分析の結果から逆算的に大学時代に何をすべきかを計画する必修科目を設けています。また、全ての学生に修学、キャリア、自己評価レポートというそれぞれのポートフォリオへの記録を求め、学期ごとの「振り返り」から「気づき 努力 自信 意欲」を引き出しています。

しかしながら、教育課程内外の学習や活動が必ずしも就業力の向上に結び付いているとはいええず、将来像とはいええない単に娯楽や趣味の域を脱せずにいる学生も少なからずいると認識しています。また、近年の就職状況においても早期に複数の会社から採用内定を得る学生がいる一方、十数社に応募してもなかなか内定を得られない学生もおり、就職活動の長期化が修学に影響を及ぼしています。更に、一般に大学卒業生の3割が就職3年以内に離職するという問題に対して、本学の現状はどうか十分な調査が定期的に行われているわけではなく、加えてその要因の特定と十分な対策が展開できていないことを課題と捉えています。

以上を踏まえ、本学がこれまでに展開してきたキャリア教育を含めた人間形成に関する教育課程内外の各種の取組みの成果を、就業力育成という観点から把握する仕組みを構築すると共に、その効果を検証し改善することに加えて、様々な支援体制も含めて有機的な連携を図った「就業力育成キャンパスの形成」に取り組めます。

具体的には、卒業生が就職した企業での「やりがい度等の満足度」や「定着率」と、採用した企業から卒業生が「仕事をこなす力」や「成果を出す力」がどうであるかを把握する仕組みを整え、その結果から就業力育成に関する各種の取組みの改善と連携を図ります。また、学生一人一人が在学中の就業力のレベルと向上の度合いを可視化するシステムを構築し、これには企業で活躍する社会人にも参画してもらうシステムとします。更に、初年次には、在学中に起こり得るリスク（留年、事故、病気等）や社会人となってから起こり得る様々なリスク（倒産、リストラ等）を考える機会を設け、それを回避する能力、また未然防止する能力を養うことで就業力の向上を図ると共に、産学連携就業力育成プロジェクトを実施します。また、1,000名を超す学生が学内で勤務する学生スタッフ制度を、新たに「学内インターンシップ」と位置付け、就業力育成に向けたスタッフ研修制度の開発と業務展開を行ないます。

すなわち、本学の「人間形成」に向けた取組みと「産学協同」に向けた取組みを有機的に連携し、学生の就業力の向上を図るキャンパスを形成します。

1 選定の要件【3ページ以内】

(1) 就業力の育成について、本事業の「趣旨」に沿って、従来の大学教育に加え、就業して役立つ実学的専門教育を含む体系的な計画が策定されていること。

本学では、建学の理念である「人間形成」、「技術革新」、「産学協同」と、学生と教職員が共有すべき価値に基づく信条を定め、これを重視しており、学生には大学生活を有意義に過ごすことに加えて、将来に渡り自立し自らが高い目標に挑戦することを求めています。

このため、本学では従来より入学直後に卒業後の進路を考えることが学生生活を有意義なものとする起点であると考え、次に示す学習を初年次教育の必修科目の中で従来より実施しています。

- (1) 社会における技術者の役割や技術者に求められる素養や能力を学習し、将来自分を生かせる分野や職業を導くような学生個人が将来のビジョンを描く。
- (2) 自分史の作成等から自己分析を行い、現状の自分を客観的に理解する。
- (3) 本学の教育制度を理解し、上述の(1)と(2)のギャップから逆算的に在学中の過ごし方を考え、大学時代の具体的な学習計画を立案しそれに取組む。

以上のことから、具体的な4年間の履修計画や資格への挑戦、課外活動への参加を考え、能動的に学習に取り組む、かつ社会人になるための心構えが芽生えることを期待しています。

また、本学では教育課程内の充実に加えて、教育課程外の活動を重視しています。これは、建学の精神として、「大学を人間形成の場として重視すれば、学生生活はただ単に教室や実験室等にのみあるのではなく、その文化活動、厚生施設、生活・進路相談等あらゆる部門のあらゆる活動が重要な意義を持つことになる。」に基づいています。具体的には、学生の自主活動としての「夢考房プロジェクト」、過去に選定された特色 GP、現代 GP 等で推進してきた「産学連携型や地域連携型のプロジェクト」と「5種類の運営形態のインターンシップ制度」、そして、1,000名を超える学生が学内で勤務する「学生スタッフ制度」を整えています。これらの課外の活動に多くの学生が積極的に参画し、地域住民や企業人と接することで、大学での学修と社会との関係が実体験を通して明確になり、学修への目的意識が高まることから能動的な活動の継続と深化が図られています。

さらに、本学では、学生一人一人が上述の教育課程内と課程外の活動を「修学ポートフォリオ」、「キャリア・ポートフォリオ」および「自己評価レポート・ポートフォリオ」へ記録することを求めており、1週間・学期・学年ごとの「振り返り」から「気づき 努力 自信 意欲」を引き出す仕組みを有しています。

一方、これらの様々な活動に対して、就業力という観点から捉えた場合の課題を次のように考えています。

- (a) 教育課程内で初年次教育として実施しているキャリアガイダンス関連の授業成果や、課程外で展開している各種のプロジェクトの成果が、どのように就業力の向上に結び付いているか等について明確に把握できていない。(趣旨の強化)
- (b) 学生の気づきから意欲を引き出すことを狙いとしているポートフォリオが就業力向上という観点から考えた場合、十分に生かされていない学生もいる。(趣旨の強化)
- (c) 学生一人一人の目的意識の明確度と、就業力としても持つべき素養や能力のレベル

が把握できていない。(趣旨 の強化)

- (d) 多面的な観点から修学計画を確認し、大学生活における学習目標を更に明確に引き出す仕組みが必要と考える。(趣旨 と の強化)

これらの課題に対して、次に示す取組みの実施を計画しています。

本学がこれまでに実施してきたキャリアガイダンスに類する教育が、就業力育成という点からどのような効果があったかを、「卒業生本人」と「卒業生を採用した企業の上司等」から把握する仕組みを構築し、その把握した結果から初年次教育をはじめとした教育課程内外の教育内容と仕組みの改善を図ることを計画しています。(趣旨 ~ に対応)

学生一人一人が企業で活躍している社会人と比べて、自らの就業力レベルを認識し、大学生活を通してどのように向上しているかを確認する「就業力育成・評価システム」を構築し、具体的な就業力の向上を図ることを計画しています。(趣旨 に対応)

学生自身の将来像と自己分析の結果から在学中の修学計画を立案することに加えて、大学時代に起こり得るリスク(例えば、留年、事故、病気等)や将来起こり得るリスク(例えば、会社の倒産、リストラ等)を多面的に考え、これら誰にでも起こる可能性のあるリスクを回避し、また未然に防止する能力として、どのような就業力を獲得すべきかを検討する機会を設け、先の修学計画を立案するプロセスに加えて多面的な観点から修学計画を検討する仕組みを構築します。(趣旨 に対応)

学内で勤務する学生スタッフ制度を「学内インターンシップ」と位置付け、企業の新入社員研修に学び、就業力育成のための学生スタッフ研修制度を新たに開発し、学内で勤務することを通して就業力向上を図る仕組みを構築します。また、合わせて、就業力育成を促進する産学連携による教育プロジェクトの推進を図ります。(趣旨 に対応)

学生のキャリア発達のレベルに対応したキャリア教育の体系化を図ります。

- (2)「社会的・職業的自立に関する指導等」(キャリアガイダンス)を行う、大学内の組織間(例えば、教育を行う学内組織、厚生補導を行う組織、教務部・学務部等の事務組織)の有機的な連携による、適切な体制が整えられていること。

本学では、教学運営を教務部、学生部、進路部、教育点検評価部の4つの組織で行っています。キャリアガイダンスの実施については、学生部と進路部が中心となって実施しています。その実施成果に基づいた点検評価を教育点検評価部が実施し、教務部と学生部にフィードバックすることで、一連のPDCAサイクルによる教学運営全体の改善を行っています。また、各教学運営組織には、教学運営を支援する位置づけとして事務組織が対応しており、教職員一体となった教務運営が行われています。これらの体制の中で、本学の特色は、学生部と進路部が一体となってキャリアガイダンスを実施している点です。

表1に本学のキャリア教育に関する科目を示します。初年次に実施している修学基礎科目群と技術者入門科目群は、全て必修科目で学生部に所属する30名の教員がクラス担任に相当する修学アドバイザーとなり、学生一人一人との個人面談を前学期中に少なくとも2回実施し、その結果をWeb上の「修学履歴情報システムに」登録・共有する仕組みを有しています。また、それをサポートする事務組織として、修学相談室が位置づけられ課外における学生の修学支援や、科目の運営支援を行っています。これらの結果は、ほぼ毎

月開催される学生部委員会の中で情報共有され、大学全体の修学指導の状況把握と改善を実施しています。

また、3年次以降に実施される進路セミナー等の科目運営は進路部が中心となって取り組みます。総勢61名の教員が進路アドバイザーとして位置づけられ、学生からの進路相談や、学生の就職活動状況の把握を行っています。また、それをサポートする事務組織として進路開発室が位置づけられ、進路アドバイザーのサポートや進路先企業との調整、科目の運営支援等を行い、毎月の進路部委員会において、大学全体の進路指導状況の把握と改善を行っています。

表1 教育課程内の科目フローと課程外の活動

	1年次				2年次		3年次		4年次
	前学期		後学期		前学期	後学期	前学期	後学期	通年
教育課程内	修学基礎	修学基礎	修学基礎	修学基礎			進路セミナー	進路セミナー	
		技術者入門	技術者入門	技術者入門		コアガイド	科学技術者倫理		
	人間と自然				人間と自然		人間と自然		
	PD					PD		コアゼミ	PD
教育課程外	夢考房プロジェクト（14プロジェクト）								
	産学連携プロジェクト（3プロジェクト）								
	地域連携プロジェクト（3プロジェクト）								
	インターンシップ（5種類のインターンシップを展開）								
	学生スタッフ活動（1025名が学内で勤務）								

PD：プロジェクトデザイン科目でPBL形式の必修科目

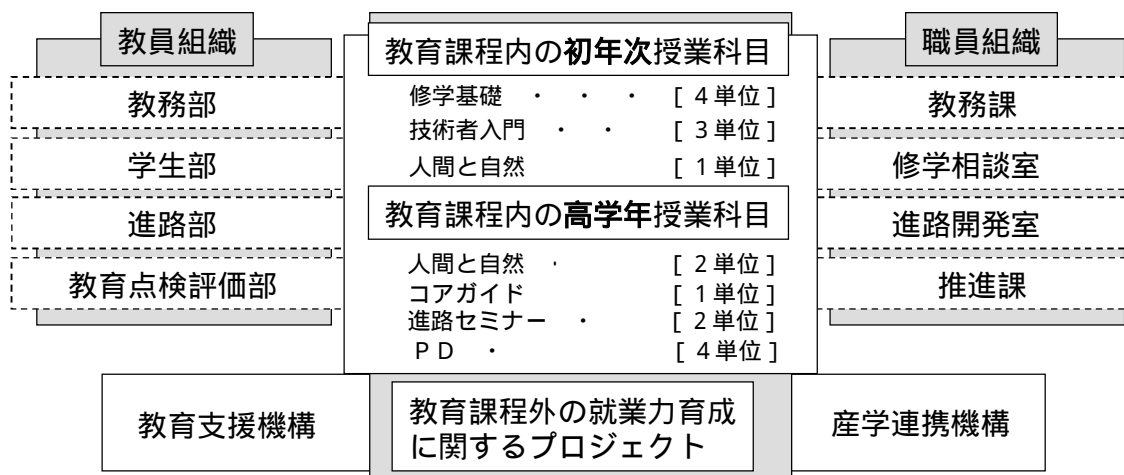


図1 キャリア教育に関する教育課程内外の運営組織と関係

(3) 就業力育成に関する大学の情報(学部等の人材養成の目的、授業科目の名称・内容、入学者・在学者・卒業者に関する情報等)を積極的に公表していること。

本学では、ホームページと広く配布している冊子「大学ガイド」で、建学の理念と教育目標、学科毎の教育目標、授業科目一つ一つの狙い、在籍情報として入学試験ごとの志願者数、合格者数、入学者数、学年毎の在籍者数、卒業後の進路として、内定率、就職先、進学先、教育の特色、留年・休学・退学者とその割合等、を従来から公開しています。その他にも、教育課程や教育の特色、さらには各科目における学習教育目標や行動目標、入学時学生に配布されるキャンパスノート、カリキュラムガイド、シラバス等、全てホームページを通じて公開しています。

(様式3)

2 取組について【6ページ以内】

(1) 取組の趣旨・目的・達成目標

大学の置かれている状況の基本的な認識(学生の就業力の向上)

近年、企業の新卒採用人数の減少に加えて質重視の厳選採用の傾向が強まり、採用内定を得られないまま卒業を迎える学生が急増していることが社会問題となっており、このことは単に経済状況の悪化にのみ原因があるのではなく、卒業生に一定の就業力が身に付いていないことや大学教育の質の保証が問題として指摘されています。

このような背景のもと、本学では、建学の理念である「人間形成・技術革新・産学協同」の三大綱領に基づき、「自ら考え行動する技術者」の育成を教育目標とし、特に「人間形成」は本学の最大の使命と位置づけ、開学以来、多くの取組みを展開すると共にその深化を図ってきました。また、「産学協同」については、研究面での連携のみならず企業との共同教育という考えのもと、新たに「産学連携機構」を設立し企業と連携した教育を推進しています。

本学では学生に目的指向型の学習を強く求めており、そのために入学直後に生涯設計の起点となる技術者を取巻く社会環境や技術者に求められる素養・能力を認識するための学習をはじめとし、卒業後の進路と自身のビジョンについて考え、更に自己分析の結果から逆算的に大学時代に何をすべきかを計画する複数の必修科目を設けています。また、全ての学生に修学、キャリア、自己評価レポートの各々のポートフォリオへの記録を求め、学期ごとの「振り返り」から「気づき 努力 自信 意欲」を引き出しています。特に、キャリア・ポートフォリオでは、キャリアデザインシート として自分史の作成から自己認識を行い、同シート として卒業10年後の目指す姿を描き、同シート として在学中に何を学習し、どのような能力を獲得するかを明らかにし、同シート としてキャリア形成のためのまとめを記述します。(14ページ参照)

しかしながら、教育課程内外の学習や活動が必ずしも就業力の向上に結び付いているとはいえないのが現状です。例えば、図2に示すように縦軸に意欲、やりがいや達成感の大きさを取り、横軸に努力やリスクを取ると、学生が持つ目的意識のレベルが図中の左下であれば、それは単に「娯楽・興味・関心・趣味」の域であり、就業力の向上という点からすると、適切な将来ビジョンとはいえません。

また、近年の就職状況においても早期に複数の会社から採用内定を得る学生がいる一方、十数社に応募してもなかなか内定を得られない学生も少なく

なく、就職活動の長期化が学生の修学に大きな影響を及ぼしており、いわゆる学習機会の損失が起こってしまう状況にあります。内定を得る時期が4年次の後学期になってしまう学生から、以上の事柄を評価した場合、約20%(昨年度実績)の学生が何らかの問題を抱えていることとなります。

これらの本学が抱える問題点は、先に述べたポートフォリオシステムを効果的に活用しきれていない学生が存在する点や、学生自身が有するキャリア開発に対する意欲にバラツキが生じてしまう点、さらには就職活動先企業が求める人材と学生が有する就業力のミスマッチが原因として考えられ、本学が実践するキャリア教育全般が、社会の人材養成ニーズに対する急激な

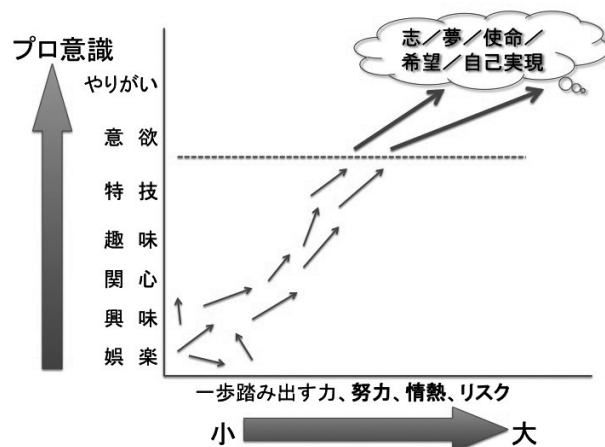


図2 職業意識のレベルと目標設定

変化に対応しきれていないことから生じていると認識しています。

さらに、一般に大学卒業生の3割が就職3年以内に離職するといわれている問題に対して、本学の現状はどうか十分な調査が定期的な実施できているわけではなく、加えてその要因の特定と十分な対策が展開できていないことについても課題と捉えています。

取組の具体的な目的

このような本学の状況を改善するためには、学生の進路先と想定される企業等との緊密な関係を構築し、社会変化のスピードに対応するキャリア教育体制を構築すると同時に、キャリア開発に多様な価値観を有した学生一人一人に対応した学習機会を提供しなければなりません。また、これらを実現し社会的に価値がある取組へと実質的に評価されるためには、学生の学習成果のみならず、本学を卒業した「自ら考え行動する技術者」の社会における活躍状況を含めた総合的な評価改善を実施していく必要があります。

一方、企業においても社員の成長は重要な要素となり、大手企業、中小企業といった企業規模に係わらず、経営理念に基づいた人材育成を行う姿勢や仕組みは、社員にとっても重要な機能となっています。しかしながら、社員を育成することの重要性を理解した企業ばかりが社会に存在するわけではありません。本学が取り組む就職支援においても人材育成の観点から学生の進路先としての連携を見極める必要があります。

以上の点から、本取組の最大の目的は、「自ら考え行動する技術者の育成」に対する社会的価値とそのあり方を、連携する企業との間において共有し、本学が実践するキャリア教育の継続的な改革を実施する体制とその効果的な運用を、産学連携の中で継続的に実践することにあります。これらのことは、本学の建学綱領に定められる「人間形成」と「産学協同」を有機的に連動させることであり、学生の就業力の向上を図るキャンパスの形成に繋がると認識しています。

取組による達成目標

これらの取組が実践されることで、5年後のゴールイメージとして次の様に位置づけています。

本学が実践する就業力育成のための教育課程内ならびに教育課程外のプログラムが、卒業生と就職先となる企業との包括的な人材育成の連携体制によって常に改善が図られ、学生一人一人のキャリア像に連動した新たな教育プログラムを提供できる。また、再構築されたキャリア・ポートフォリオを含む教育プログラムの実質的活用によって、自らが描くキャリア像を企業が求める人材像に照らし合わせて具現化し、先に述べたキャリア教育プログラムに対して自発的に参画している。

このような、キャリア教育環境と学生の活動を実現し、全学的に展開される教育課程内外の学習や活動を就業力の向上に結びつける学生を育成します。また、このゴールイメージに対する達成目標として、次のような指標と目標値を設定しています。

第一に卒業3年後の卒業生に対して、アンケート調査とインタビューを通して、企業等での勤務の「やりがい」等の満足度を把握し、また採用した企業の上司からは、卒業生の能力を多面的な切り口から把握し、それらを数値化し少なくとも肯定的な回答の割合を90%になることを目標とします。

第二に卒業生数を分母とし、進学者数と就職内定者数の合計を分子としたものが10

0%となることを目指すとともに、標準的な就職活動期間で終える学生を80%に引き上げ、また、公務員志望を除く学生が、後学期までに全員が内定を得ることを目標とします。その背景には以下のような事情があるからです。企業における採用プロセスは、業種や職種、企業規模等により違いはあるものの、一般的に、エントリーシートの提出による書類選考、適性検査による選考、専門基礎力による選考、人物評価を行なう面接等の選考（複数回）、役員選考等といえます。例えば学部生の場合、3年次の10月前後から業界研究、企業研究、自己分析を行なう実質的な就職活動モードになり、翌年の2月頃から本格的な就職活動を開始し6月末までに内定を得ることが標準的な就職活動といわれています。平成21年3月に卒業した学生の場合、学科によって指向する業界が異なりますが、この標準的な就職活動期間に内定を得た学生は約6割で、残りの2割は夏季休業中に内定を得、残りの2割が後学期にも就職活動を行なうという長期の活動となり、大学の授業に優先させて就職活動を行なわざるを得ず、修学に影響を及ぼしています。その反省にもとづく目標を設定しています。

第三に現在本学では、1025名（昨年度実績）の学生が学内で勤務する学生スタッフ制度を運用していますが、この制度に取組んだ学生の全てが標準的な就職活動期間に内定を得ることを目標とします。

（2）取組の具体的内容

取組内容

先に述べた本取組のゴールイメージに基づいて、本取組の具体的な内容を以下の5つの項目に基づいて示します。

< 具体的内容_1 >

卒業生評価や企業の人材育成体制を把握しキャリア教育の改善を実施する仕組みの構築

本学では、従来から学年に応じたキャリア教育を実施していますが、就業力育成の観点からどのような効果があったのかを十分に把握する仕組みを有しないため、「卒業3年後の卒業生」、「採用実績のある企業」、「在学生」からアンケートやインタビューを実施し、その分析結果をキャリア教育にフィードバックし、教育内容の改善を図ると共に初年次に実施しているキャリアガイダンスと学年と学生のキャリア発達レベルに合わせたキャリア教育の体系化を図ります。

卒業3年を経た卒業生を対象に、アンケートを設計しその調査とインタビューから企業等で勤務に対する「やりがい」、「企業で必要とされる能力と自分の位置付け」、「大学時代の教育に対する評価」、「教育を支援するポートフォリオをはじめとした各種の施策や制度の有効性」等の満足度を把握すると共に、卒業3年後の離職率と離職の原因を把握します。

卒業生を採用した企業に対しては、アンケート調査と本学が毎年秋に東京、名古屋、大阪、富山、金沢において実施している「KIT人材開発セミナー」（参加企業数：約1750社）において、他の社員に比べて本学卒業生の「仕事をこなす力」や「成果を出す力」等の能力や「粘り強さ」について多面的な切り口から抽出し、その要因を分析しキャリア教育の改善を図ります。

就職活動中の在学生に対しては、標準的な就職活動時期を過ぎて就職活動している学生

と、十数社の入社試験を受験して内定を得られない学生を対象に、学生一人一人との面談から、その要因を特定し、その対策を行なうと共に、標準的な就職活動時期で内定を得られるようなキャリア教育に反映させます。

< 具体的内容__ 2 >

「社会的・職業的自立に関する指導等」(キャリアガイダンス)に関する科目群の改善と体系化

本学では、表1に示すように入学直後から学年に応じたキャリア教育を展開しています。初年次に、社会と技術者について学ぶと共に、自己分析の結果から目標を設定し、逆算的に在学中に獲得すべき能力を明らかにして修学計画を立案し、加えて高学年になるに従い、今学んでいることが企業でどのように関連するかを常に意識させることを意図したキャリア教育を展開しています。

これを体系化すると共に深化するために、キャリア教育科目群を基軸とし、これまでに選定を受けた特色GP、現代GP等で開発・実施してきた問題発見解決型、産学連携型、地域連携型のプロジェクト教育を発展させ、就業力育成の観点から内容を再構築します。また、先に述べた卒業生や企業からの情報を基にし、また急速な経済状況の変化に対応したキャリア教育が提供できるよう、教育内容を改善する仕組み構築します。

特に、近年の生産調整等による自宅待機やリストラ、倒産等の将来起こり得るリスクを想定し、それらに遭遇したときに対応する能力、またそれらを未然に回避する能力を考える機会を設け、これらの能力を育成するに有効と思われる教材を開発します。その結果、入学時に設定する目標設定について、「リスクという新たな視点」が加わり多面的な目標設定が可能となります。

< 具体的内容__ 3 >

就業力育成・評価システムの導入と学生のキャリア開発意欲を向上させるポートフォリオシステムの再構築

本学は、平成18年度の特徴GPで選定された自己成長型教育プログラムとしてKITポートフォリオシステムを構築し展開していますが、近年の急速な経済状況の悪化から未内定で卒業式を迎える学生もあり、キャリア・ポートフォリオの見直しの必要を感じています。

そこで、平成20、21年に経済産業省委託事業である社会人育成事業にて環境土木工学科が取り組み構築した「社会人基礎力育成・評価システム」(学生・教職員・企業人のトライアングル構造から教育プログラムを展開し、その有効性が確認されています)を全学に展開するために改良し、新たに「就業力育成・評価システム」を設計し、これをキャリア・ポートフォリオに組込む形で再構築を行ない就業力向上を図ります。

< 具体的内容__ 4 >

多様な学生のキャリア開発ニーズに応じたキャリア教育プログラムの導入

これまでは、入学時のキャリア発達の違いや目的意識の明確度の違いがあっても、一つの枠組みのキャリア教育を展開していました。近年、これらの違いが拡大し、一つの枠組みでは十分な対応ができないと考え学生の適性に合わせたキャリア教育コースを提供する必要を感じています。

そこで、これまで多くの卒業生を受け入れている企業との連携から、本学が実施してきたキャリア教育内容、卒業生へのアンケート結果、企業の人材育成プログラムの内容を総

合的に考慮し、学生の適性に合わせた複数のキャリア教育を開発します。

< 具体的内容_5 >

学内で勤務する学生スタッフ研修制度の導入

本学では、学生がキャンパスで充実した活動が行なえるように、夜間、土日に多くの学習支援センターを開館しており、その運営補佐のために昨年実績で1025名の学生を雇用しています。その業務も、教材作成、キャンパス美化、駐輪場誘導・整理、学内便配付等業務の範囲を拡大しております。

従来は、学生を雇用する部署毎にOJT形式でその業務指導をしていましたが、これらの学生を単なるアルバイトではなく新たに「学内インターンシップ」と新たに位置づけ、企業で行なわれている新入社員研修を業界、業種、職種による違いを調査し、学生スタッフの業務内容に合わせた研修制度と勤務評価システムを確立し就業力の向上を図ります。

取組の全体スケジュール及び各年次の実施計画

表2に5つの具体的内容ごとのスケジュールを示します。

表2 全体スケジュール

	H22	H23	H24	H25	H26	それ以降
卒業生本人への就業力調査		アンケート設計	調査・分析	調査・分析		調査・分析
企業への就業力調査						調査・分析
就活中の在学生への調査	調査・分析	調査・分析	調査・分析	調査・分析	調査・分析	調査・分析
キャリアガイダンスの実施	授業運営・改善					
教育課程内外のキャリア教育の改善		教育内容検討・教材作成		授業運営・改善		
リスク想定による多面的な目標設定	教材検討・作成	試行		授業での運営・改善		
就業力育成・評価システム	社会人基本力システムの一般化検討	試行	検証	授業での運営・改善		
キャリア・ポートフォリオ	既存のシステム見直し再設計	就業力育成・評価システムとの連動検討・試行・検証		授業での運営・改善		
学内インターンシップ制度	企業での新入社員研修内容の調査	研修内容検討・試行		全学的に研修実施・改善		
学生の適性に対応したキャリア教育	学生の特性分析		教育内容の検討		授業での運営・改善	
評価会議	●	●	●	●	●	●

(3) 取組の実施体制等

本通組を実施する体制を図3に示します。教育課程内で実施する就業力向上のための授業は、学年に応じて、教務部、学生部、進路部が行い、これらを支援する組織として、それぞれ教務課、修学相談室、進路開発室があります。また、教育課程外の就業力向上プログラムは、教育支援担当副学長をリーダーとした教育支援機構で実施し、特に既存のプロジェクトを就業力という観点から再構築し、

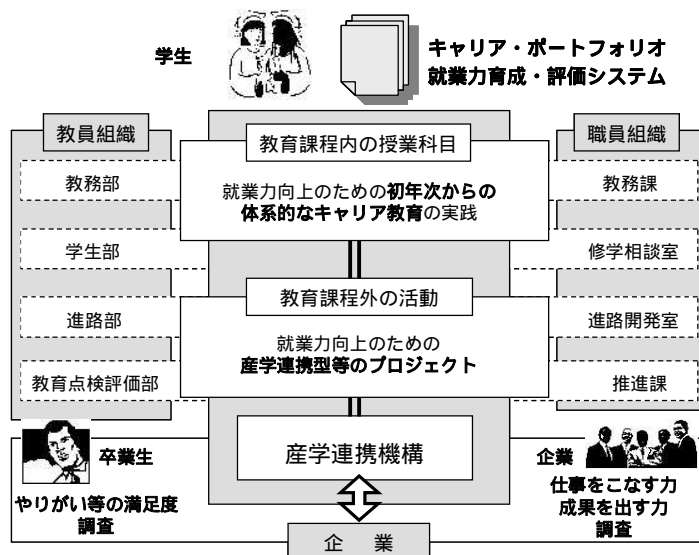


図3 実施体制

企業からの視点を明示的に加えます。

また、本学には、産学連携担当副学長をリーダーとした産学連携機構があり、学生、社会人の人材育成をキーワードにした業務に取り組んでおり、企業と大学が連携した共同教育を推進しています。本取組では、この機構のスタッフ10名が企業との窓口となり有機的な連携体制を構築します。

(4) 取組の評価体制・評価方法

評価体制

本取組の評価体制は、図3に示す実施体制の各部門から代表者を選出し、新たに「就業力育成キャンパス形成委員会」を発足します。この委員会では、本取組の有効性について学生の就業力がどのように向上したかを、学生本人、採用した企業等から計ります。具体的には、本取組行なう様々な施策に関する学生と卒業生の就業力に関するデータをまとめ、FD研修、SD研修を含めて検証し、各部門にフィードバックしPDCAサイクルを回します。また、就業力育成キャンパス形成委員会にて評価会議を学期ごとに開催し、この会議には、企業、業界団体、他大学の有識者、キャリア教育に関する団体等に評価会議の委員として委嘱することを計画しています。

評価方法

就業力育成キャンパスの評価指標として、就職内定率、標準的な就職時期で内定を得られている学生の割合と就職活動に関する自己評価、卒業3年後の離職率、卒業3年後の就業満足度、企業からの採用満足度、キャリアガイダンスに関する授業科目の授業アンケート結果、教育課程外の各種プロジェクトの参加人数と満足度、求人数を予定しています。これらの指標に対する目標値は、7～8ページにかけて示してあります。

(5) 取組の今後の展開等

取組に係る新たな経費の必要性

本取組を実施する際の新たな経費として、卒業生や企業への調査費、就業力育成・評価システムを構築に係わるWebシステムの設計費、リスクをはじめとした多面的な視点から目標設定する際の教材作成費、企業での新入社員研修の実態を把握するための調査費が新たに必要となります。

財政支援期間終了後の大学における取組の展開の予定

本取組の5年間で、就業力向上を目指した教育課程内外の各種の施策を構築すると共に、これらを改善するためのPDCAサイクルの仕組みを整え、前述したゴールイメージを実現させます。つまり、経済状況の悪化や業界再編、業務スタイルの変化等の社会的な外的要因が変化した場合でも、その時代に応じた就業力向上のための教育内容が提供できるような教育環境の構築を考えています。

また、就業力の育成は、本学の建学の理念にもある人間形成にも大きく係わるものであるため、本事業にて就業力育成の教育環境の基盤と改善の仕組みを構築し、財政支援期間終了後もその時代に合わせた改善を図りながら、継続して実施します。

3 選定の際に付加して考慮する事項について【2ページ以内】

(1) 各大学の強みを生かした大学間連携

本取組は、明示的に大学間連携を行なう仕組みを有していませんが、本学の強みという点では、平成7年に実施した第1次教育改革において、現在展開しているキャリアガイダンスに相当する科目を開発し実施しているためその蓄積が強みをいえます。(13ページの新聞記事参照)また、本学では、教育課程外の活動も重要であるという考えのもと、課外学習の場の環境整備と仕組みがある程度整えてきました。現在第4次教育改革を展開中ですが、第5次教育改革に向けて準備をしており本取組の内容を組込む予定です。

将来にわたって更に就業力向上という点からは、他大学等の分野の異なる学生と接することで大なる刺激を受けると共に、切磋琢磨が行なわれると思いますので、大学間連携を行なう仕組みの構築も視野に置いて本取組を展開したいと考えています。

(2) 高校生の職業観・勤労観の形成に役立つ高等学校等との連携

本学では、平成15年より石川県、富山県、福井県のそれぞれ複数の高等学校と連携した各種の高大連携教育プログラムを展開しています。以下に代表的な連携事業を紹介します。

社会では、チームで活動することがほとんどであり、その中では特に創造力、リーダーシップ、協調性、コミュニケーション、プレゼンテーションが求められています。工学部でチーム活動を行う具体例として、本学では2日間の合宿形式のプログラムを開発し提供しています。それは、河川に架ける橋の模型の設計製作を通して、それらを体験するもので1日目に個人のアイデアで橋を製作し、その橋がどれだけの荷重でどのように壊れるかを注意深く観察させます。そして、1日目の夜に4名でチームを編成し、その各々の観察結果から橋の壊れる様子と改善策を話し合い、橋を新たに設計製作し2日目に破壊試験を行います。全てのチームで橋の強度が5倍から20倍程度に増し、チームによる知恵を創出する有効性を実感します。また、その過程と結果をプレゼンテーションするプログラムで、ディスカッションの難しさ、プレゼンテーションの難しさを体験します。

なお、この教育プログラムは、平成15年より、文部科学省が推進しているサイエンス・パートナーシップ・プロジェクト(通称SPP)に継続して選定されており、高等学校からの評価も高いと認識しています。