

3. 各大学におけるこれまでの実績及び本事業において実施を計画している内容について

大 学 名	金沢工業大学
-------	--------

○学生の社会的・職業的自立のため取組のこれまでの実績について

金沢工業大学（以下、本学）は、4学部14学科から構成される理工系大学で、「自ら考え行動する技術者の育成」を教育目標としている。本学では、学生の社会的・職業的自立のためには、教育目標に向けた教育の展開に加えて、「学力×人間力＝総合力」という考えを基本とした学生の「総合力」の醸成を重視している。そのために、正課教育（授業）を行う160日間の充実はもとより、残り200日を活用した正課外教育を推進している。

正課教育は、高校までの「個人学修による例題解答型教育」から「チーム学修による問題発見解決型教育」にシフトし、図1上段に示すプロジェクトデザイン教育（以下、PD）をカリキュラムの支柱としている。PD教育は必修6科目から成っており、ここでは実社会にある抽象的テーマを教員が提示し、学生はチームでそのテーマに潜む問題を洗い出し、優先度や重要度の検討から自チームで解決するプロジェクトテーマを決める。その間、学生チームは、発散的思考、収束的思考、批判的思考の視点からディスカッションを重ね、有効性・実現可能性・コスト等を考慮して最終的な解決策を決めその設計を行う。つまり、PD教育で学生は、学年に応じて、それまでに獲得した知識を知恵に転換することを体験すると共に、数回の口頭発表、ポスターセッションを行い、そこでの質疑応答から「質問者の意図を聴き取る力」「論理的に説明する力」を育成する。なお、テーマは自治体、産業界等から提供を受ける場合も多い。

正課外教育は、図1下段に示す6種類のプログラムから成り、全てチーム活動を基本としたプロジェクト形式で、現在、62のプロジェクトがある。これらのプロジェクトには、学生自身の興味・関心を基にした参加をはじめ、入学時に描いていた抽象的な目標を自ら具体的な目標とするために参加する学生も多い。これらの課外教育プログラムに参加することで、授業科目との関連を学生自らが見出し、授業にも能動的に取り組む等の結果も得られている。

これらの正課教育と正課外教育を展開しつつ、本学がこれまでに取り組んできた学生の社会的・職業的自立に向けた、具体的内容と実績およびカリキュラムへの反映について次に示す。

① キャリア教育の検証

本学がこれまでに展開してきたキャリア教育を検証するために、社会人に必要とされる能力を23項目に分解し、その能力に関して「卒業生アンケート」と「企業アンケート」を行った。「卒業生アンケート」の内容は、23項目の各々の能力について卒業時に獲得していたと思われるレベルと社会で必要と思われるレベルについて質問している。また、「企業アンケート」は、新入社員に求める能力レベルと本学卒業生のレベルを質問している。これらの調査分析結果の対策案を、上述した正課教育と正課外教育のプログラムに組み込んだ。また、就職3年後の離職率、職場での満足度、カリキュラムの有益性等についても調査した。この結果の一部を示すと、大学卒業後3年以内に離職する割合が3割となっているが、回答結果によると10%程度であった。なお、離職者のほぼ全員が正社員として転職していることも確認している。

② リスク型キャリア教育の導入

本学のキャリア教育は、自己認識と社会認識を重視し、学年が進むに従いそれらを深化させている。平成23年度には新たに、将来起こり得るリスクを想定し、それを回避するために現時

点で何をすべきかを考えさせる教材を開発した。1年の試行を経て、平成24年度から1年次前半学期に開講する必修科目「修学基礎」の教科書に組み込み、キャリア教育の幅を広げた。

③ 就職未内定者の要因分析

毎年、早期に数社から内定を得る学生と、秋季になっても内定を得られない学生が一部にいる。その要因を明確にするため、学生や企業に対してインタビューを行い、デザインシンキングの手法に則って要因分析を行った。その結果、面接対応力をはじめとする採用試験突破力が不足している場合、就職意欲が曖昧な場合、保護者との意思疎通が十分でない場合が浮かび上がった。これらの結果は、1年次から4年次にかけて実施しているキャリア教育科目と、3年次に開講している各種の就職対策講座に組み込むと共に、保護者向け就業力育成パンフレットを作成・配布し、親子で就業について考える機会を与えた。

④ 学内インターンシップの展開と、就業力育成・評価システム

本学では、学内で勤務する学生スタッフ制度を平成5年より展開しており、昨年度は1,100名を超える学生が参加している。平成22年度に、この仕組みを学内インターンシップとして位置づけ、従来OJT形式で業務指導を行っていたものを、新たに企業で行われる新入社員研修を模擬した研修を構築し実施している。また、学内インターンシップによる能力向上を可視化する評価システムとして、基礎力を24項目設定し、それぞれに9段階のルーブリックを設けた仕組みを構築し、それを用いてインターンシップ前と後に学生の自己評価の実施から自身の能力を定量的に認識すると共に、職員からも同様の評価を行い、職員とのディスカッションを通して次につなげるアクションプランを作成している。その結果、自発的に業務に取り組み、かつ、雇用主である職員との意思疎通・業務連携が活性化し、これに伴い業務の質全体が変化すると共に、学生の就業意識が格段に向上した。

これらの成果の積み重ねが、ここ5年間の平均就職内定率97.4%に現れていると認識している。



図1 金沢工業大学の教育のフレームワーク

○本事業において実施を計画している内容について

本学では、社会人に必要とされる能力として、「広く情報を収集する能力」「自分の意見を分かりやすくまとめ表現できる能力」「様々なストレスに適切に対処できる能力」・・・等、23項目に分解し定義している。この能力について次の方法で産業界のニーズを捉えている。

- ① **企業アンケート**：本学の卒業生を雇用している企業に対して、23の能力各々について「新入社員に求めるレベル」と「本学卒業生のレベル」を調査している。
- ② **卒業生アンケート**：卒業後3年経過した卒業生に対して、23の能力各々について「卒業時に獲得していたレベル」と「社会で求められると認識しているレベル」を調査している。
- ③ **人材開発セミナー**：本学では毎年、東京、大阪、名古屋、金沢、富山の5会場で人材開発セミナーを開催し、これには1,500名程度の企業の方が参加している。ここで23の能力各々について「入社3年目の社員に求めるレベル」を調査している。

■ キャリアプランニングの充実

本学では、キャリアプランニングを図2に示す3つのカテゴリーに分けて考えている。

第1は「自己を認識する（ポートフォリオ）」カテゴリーで、自分史の作成から将来像を描き、目標を明確にし、それに向けた自己管理・キャリアに関する展望・グループ討議や共同生活を通して、学年が進むに従い自己認識を深化させる。

第2は「社会を認識する」カテゴリーで、自身が学んでいる

ことと実社会との関連性や、社会の動きに関心を持ち自身のキャリアデザインを明確化する。

第3は「実社会を体験する」カテゴリーで、学内・学外で実施される多様なインターンシップへの参加をはじめ、正課外教育である産学連携プロジェクト、地域連携プロジェクトに参加することを通して、自身の専門が社会の中でどのような位置づけであるかを体験する。

本学では、先に示した3種類の調査から「人材育成の現状」と「産業界のニーズ」とのギャップを認識しており、それを埋めるために図2に示す社会的・職業的自立に向けたキャリアプランニングの充実を図る。

■ 業種・職種別ニーズ教材の開発

学生は、キャリアプランニングを通して、学年が進むに従い自分の進路として業種・職種の理解が深まる。先に示した3種類の企業等調査は、業種・職種別に分類することが可能であるため、この情報を活用した教材として、例えば建設業は23の能力の内、どの能力を重視し、どの程度のレベルを求めているかをまとめた教材を作成し、それを早期に学生に示すことで、学生はより大学時に何をしておくべきか、どのような体験をしておくべきかが明確となる。

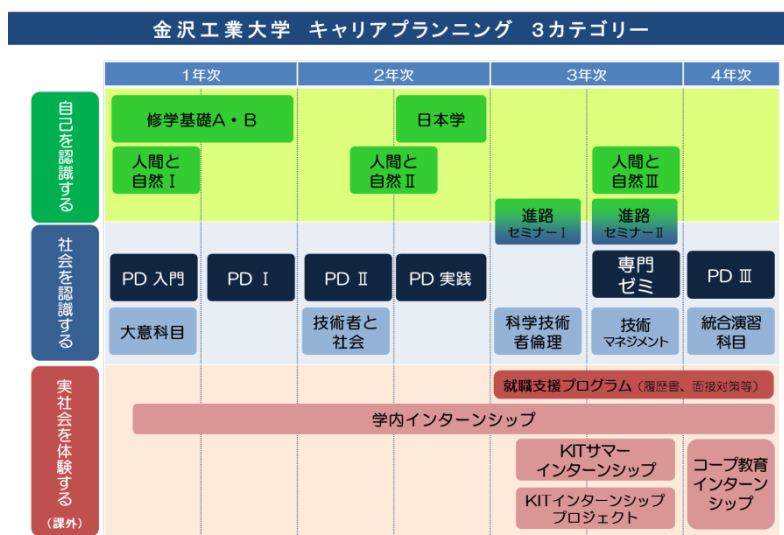


図2 キャリアプランニング

■ 社会人適正能力の把握

入学初年時は、これまでの自分を振り返ることから始め、同時に社会や産業界の現状の認識を深め、これからの大学生活での目標を明確にする。これに加えて、学生には、社会人としての適性がどのように測られ、また自分の現状のレベルがどの程度であるかを認識することは、更に大学生活での修学目的が明確になる。そこで、1年次後学期を目処に、社会人適性を測る検査法を導入し実施する。

■ インターンシップの充実

本学はこれまでに、インターンシップを起点に学生が成長していくことを実感している。そこで、インターンシップを充実した内容となるよう改善する。

① 学内インターンシップ

一般的にインターンシップは3年次を対象としたものが多く、1～2年次生を受け入れるインターンシップ先企業は少ない。そのため本学では、実践的なインターンシップとして学内でインターンシップを実施する仕組みを有している。この「学内インターンシップ」の事前研修の内容充実と、社会で必要とされる能力を評価する評価システムの導入を行い、産業界のニーズに対応した人材を育成する仕組みを構築する。「学内インターンシップ」での評価システムは、社会人である担当部署の職員が評価し学生にフィードバックしアドバイスなどを行う。

② 学外インターンシップ

これまで実施してきた学外インターンシップの充実・発展に向け、事前に企業研究を行うフェーズと、インターンシップによって伸ばしたい基礎力を考えさせる仕組みを導入し、それを念頭に学生はインターンシップに参加する。終了後には振り返るフェーズを設けることで、インターンシップへの取り組みの充実と共に、新たな「気づき」が助長され、次のへ成長が加速する。また、学内インターンシップで使用する評価システムを連携企業でも利用できるように構築し、企業人からの評価を受け、産業界のニーズに対応した人材の育成を図る。

■ 自己成長PR発表会

学生の成長に関して、学生自らの認識を学内外に示す「自己成長PR発表会」を開催する。この発表会は、企業・自治体・高校教員・保護者・他大学の教職員等に参加を求め、学生が大学生活を振り返り、自らの成長の様子をエビデンスと共に示し、参加者からの助言や評価を受けて、更なる成長への取り組みを推進することを狙いとする。また、この発表会を通して、学生の情報発信力・コミュニケーション力を深めることも目的としている。なお、この発表会から得られたコメントや感想は、FD、SD活動を通して正課教育、正課外教育にフィードバックし、その内容はホームページを通して公表する。

また、学生間の刺激や学び合いは、大きく学生を成長させると考えられるため、北陸地区の連携を図りながら、教育の充実に向けた議論がより活性化できればと考えている。

■ 支援期間終了後の取組

学生の社会的・職業的自立のための取組は、大学の使命ともいえ、その内容は経済状況の変化、業界再編、業務スタイルの変化等、社会的な外的要因が変化した場合でも、その状況に応じた教育を可能とする必要がある。そのため、財政支援終了後も本事業は重点施策の一つとして継続することを確認している。