金沢工業大学における教育課程内外を通じた学生の就業力育成

Development of Employability through Curricular and Extra-Curricular Activities at Kanazawa Institute of Technology

外崎 明^{※1}
Akira TONOSAKI

元 克幸^{※1}
Katsuyuki MOTO

1. はじめに

近年、企業の新卒採用数の減少に加え質重視の厳選採用の傾向が強まり、採用の内定が得られないまま卒業を迎える学生が急増している。このことは単に経済状況のみが原因ではなく、卒業生に一定の力が身に付いていないことも一因であると指摘されている。

金沢工業大学（以下、本学）では、入学直後に生涯設計の起点となる技術者に求められる能力や、技術者を取巻く社会環境を認識する学習をはじめとし、卒業後のビジョン、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る。しかしながら、この取組みが必ずしも就業力向上の起点になっているとはいえず、将来像とはい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。また、近年の就職状況においても早期に複数の企業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いる。更に一般的に大卒者の3割が就職3年以内に離職するという問題が指摘されている。

これらを踏まえ、平成22年度に文部科学省が大学教育改革事業として公募した「大学生の就業力育成支援事業」（以下、就業力GP）に、本学がこれまでに教育課程内外で実施してきた各種のキャリア教育を就業力育成という観点から検証し、その向上に向けた新たな取組みを企画し応募した。就業力GPは、平成26年度までの5年間であり、本稿ではその中間報告を行う。

2. 就業力GPでの取組

本学は、就業力GPに「就業力育成キャンパスの形成」という取組名称で応募し選定された。その内容は次に示す5項目から成っている。

(1) キャリア教育改善に向けた仕組みの構築

従来から学年に応じたキャリア教育を実施しているが、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。そのため、「卒業3年後の卒業生」「採用実績のある企業」「在学生」からその実態を調査し、分析結果をキャリア教育にフィードバックする仕組みを構築する。

(2) キャリア教育に関する科目群の改善と体系化

これまで実施していた初年次に行うキャリア教育を見直し、学生が所属する学科での学習が社会でどのように位置付けられ、理系・文系を問わず他の分野とどのように関連するかを意識させることを意図した教育を開発する。この内容を基盤として、キャリア教育の体系化を図り就業力育成の観点から全体の内容を再構築する。また、先に述べた卒業生や企業からの情報を基に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を構築する。

(3) 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るが、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おり、キャリア・ポートフォリオの見直しの必要を感じている。そこで、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い就業力の向上を図る。

(4) 多様な学生に応じたキャリア教育プログラム

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があると感じている。

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、卒業生への調査、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する。

(5) 学内インターンシップ制度

本学では、学生がキャンパスで充実した活動が行え

2011年10月31日受付

※1 金沢工業大学

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いるが、その運営補佐のために学生を有給で雇用している。その業務は、教材作成、各種学習センターの運営補佐、キャンパス美化、来客者へのキャンパス案内、学内便配付等、業務の範囲を年々拡大している。

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たが、これらの学生を単なるアルバイトとしての労働力確保だけではなく新たに「学内インターンシップ」と位置付け、学生スタッフの業務内容に合わせた研修を実施すると共に、勤務評価システムを確立し就業力の向上を図る。

以上が取組の内容であるが、本稿では、上述の(1)、(5)について中間報告を行う。

3. 取組の状況

3.1 キャリア教育改善に向けた仕組みの構築

キャリア教育改善に向けた仕組みの構築をするにあたり、今年4月に卒業後3年の卒業生を対象にアンケート調査を実施した。調査内容は、「卒業生の現在の就業状況」「卒業時点での自身の能力と社会人になって必要とされる能力」「大学での有益であった授業と学ぶべきであった分野」等についてである。調査は、Webアンケートで行い回収率は9%であった。

調査結果として就業状況は、84%が卒業時に就いた仕事を継続しており、冒頭にも述べた3年後の離職率3割と比較すると低い数値であったが、残りの16%が転職を含めて離職しており課題として捉えている。

能力としての調査結果として、「卒業時点での自身の能力」と、「社会に出て必要だと感じた能力」を示したものを図1に示す。この結果から、社会では「コ

ミュニケーション能力」が他の能力と比べて重要だと実感している人が多いが、約3割が卒業した時点でそれを満たしていたとはいえないと回答している。特に、回答数が多い「社会で必要とされる能力」の内から、卒業時点で不足していたと認識している能力として、「ストレスの発生源に対応する能力」「自分の意見をわかりやすくまとめ表現できる力」「外国語のコミュニケーション能力」等があることが分かった。

次に本学の学生を雇用している上場・大手企業等1,082社に対して、「社員に求める能力」を調査した。調査は紙ベースで行い、全体の69%、747社から回答が得られた。その結果を図2に示す。「コミュニケーション能力」を求める回答が最も多く、次いで、「自律性」「勤勉さ」「挑戦力」「知的的好奇心」と続く。これを図1に示す卒業生の回答と比較すると、卒業生が「基本的な常識」「ストレス対応力」「自分の意見の表現力」が求められると回答している点が企業の回答と異なっている。

今後、この調査を例えば、業種、地域、規模、海外拠点の有無等で分析し、その結果をキャリア教育に反映して求められる能力の向上に努める。

3.2 学内インターンシップ制度

学生がキャンパス内でアルバイトをする学生スタッフ制度を新たに「学内インターンシップ制度」として位置付けるために、次に示す項目を実施した。

(1) 雇用担当の評価者研修

学内インターンシップに参加する学生の成長度合いを、雇用管理している職員が評価できるようになることを目的とした評価者研修を実施した。研修内容は、学生一人一人が協働力、行動持続力、課題発見力、実

図1 卒業時の能力と社会人に必要な能力

図2 社員に求める能力

践力等を自己評価するシートの理解や、このシートに基づいた能力向上プランの作成指導法、学期毎（もしくは1年）の学生に対する評価方法等を学んだ。この研修の後、3週間に1度の頻度で進捗会議を行い、学生の就業力向上について議論を重ねている。

(2) マナー・コミュニケーション研修

学内インターンシップの一環として、1回あたり3時間のマナー研修を2回、コミュニケーション研修を2回それぞれ実施した。

マナー研修では、「マナーの必要性」「敬語の使い方」「話し方・聞き方」「電話応対の基本」「報・連・相の大切さ」「来客対応・訪問マナー」「名刺交換」等を学んだ。「話し方・聴き方」では一方が話をし、もう一方が全く無反応な対応をしたとき、相手がどのように感じるかを体験させ、話し方や聴き方の方法を体験した。また、コミュニケーション研修では、学生スタッフの中のリーダー的な学生を対象に、「リーダーシップとは」「チームが活性化するコミュニケーション」「相互信頼度を上げる話の聴き方」「PDCAサイクル実践」「6W4Hを使つての実践」「今後の学生スタッフとしての自分像(ビデオ撮影)」等を学んだ。研修では、ロールプレイも随所に折り込み、学生も意欲的にマナーを修得しようと参加していた。

マナー・コミュニケーション研修後のアンケートでは、97%の学生が「有意義・大変有意義」と回答、また「今後の職務に活かせるか」の問いに対し、同数の学生が「活かせる・大いに活かせる」と答えていた。学生の感想として「対人面でのマナーに関することを学ぶことで意識が変わった」、「日々なんとなく業務をこなしてしまっていることに反省することが多々あった。」「今後、活用してより良い業務が

出来る様にしたい。」と述べていた。

学生を雇用担当している職員からは、「研修を重ねるごとに学生が進化している」「多少消極的だった学生が1歩前に出て業務をするようになった」と成長を実感する意見が得られ、一定の効果があったと思われる。また、職員も学生にコメントやアドバイスをする機会が増え、学生の就業力向上に対する意識や行動が加速したように感じられる。

4. おわりに

本稿では、就業力GPの取組内容の内、キャリア教育の改善に向けた基礎調査の結果と、教育課程外の取組みとしての学内インターンシップ制度の展開についての中間的な事例報告を行った。今後の急速な経済状況の変化やそれに伴う雇用情勢の変化、また企業の厳選採用が継続される中で、就業力向上は益々重要になる。調査では、卒業生も企業も、社会では「コミュニケーション能力」が最も重要という結果であったが、本学の約3割の卒業生が卒業時点では「コミュニケーション能力」を十分満たしていたとは言えないという回答結果や、企業の求める能力の上位が「自律性」「勤勉さ」「新たなものに挑戦する活力」に対し、卒業時に社会では「基本的な常識」「ストレス対応力」「自分の意見をわかりやすくまとめ表現できる能力」が強く求められるという、両者の認識の違いなどを勘案し、今後、キャリア教育プログラムの開発や改善、また様々な課外活動等を通しての就業力育成に向けた取組みを展開すると共に、その効果を検証し改善する仕組みを構築したいと考えている。

著者紹介

外崎 明
2000年 金沢工業大学 環境土木工学科 教授
2008年 進路部長
専 門 地盤工学 博士 (工学)