

7. 就職関係

就職業務を考える場合、大きく二つの視点がある。一つは学生が自らの志望に基づき、能力・適性を最大限に生かせる職業につけるよう指導・援助するという教育機能であり、いま一つは「大学評価」の維持・拡大戦略としての経営機能である。前者は、学生の自立を助け、大学における教育・研究の成果をより有効な形で社会と結びつける機能であり、後者は、就職における他大学との差異化を図ろうとするものである。しかし、この二面性は密接な関連を持っている。つまり就職指導業務の充実化 教育内容とその成果（卒業生・同窓の活躍）の社会的認知化 進学の動機付け 教育研究活動の活性化 <就職> 社会的評価の獲得...という連環である。



このような認識に基づき就職部では、学生に対する指導・援助プログラムの充実を図るとともに、企業に対しては本学の教育方針・内容と就職指導方針・就職状況に関する情報を送り出すための努力を続けている。

(1) 各種行事・プログラムの実施

就職ガイダンス、就職準備講座、学内企業研究セミナー・企業説明会、各種セミナー等の実施。

(2) 個別就職相談

学生の能力・適性・価値観には個人差があり、画一的な対応ではすまされない。そこで当課ではこの個別相談を重視し、カウンター越しの事務的な相談ではなく、学生の悩みや要望をじっくりと時間をかけて聞き出し、丁寧に対応している。

(3) 印刷物・冊子の編集・発行

「プレースメントマニュアル」(就職活動の手引き)、「自分を見つめる」(自己分析及び自己表現のための指導書)、「データブック」(本学への求人・内定企業のデータ)及び「プレースメントレポート」(先輩学生の就職活動報告書)の4種類の冊子に加え、「プレースメントタイムズ」(年間十数号発行のニュース)を編集・発行している。

(4) 就職資料室の設置

各種資料の中心をなす個別企業ファイルは、西宮上ヶ原キャンパスでは全国屈指の規模である約1万社、神戸三田キャンパスでは約3,000社分を設置している。その他参考図書やビデオ等を備え、貸し出しも行っている。またパソコンも設置しているが、ノートパソコンの普及に伴い利用率は低下傾向にある。

(5) 就職支援システムの運用

現在は主として就職部の電子掲示板として、就職部から学生への求人情報の掲示、各種プログラムの案内、また企業からの会社説明会開催案内や追加募集の案内等に使われている。

(1) 卒業生の就職状況及び就職指導状況

近年の就職状況

「平成景気」(1986年12月から1991年4月。いわゆる「バブル経済期」)は91年3月卒業生においてそのピークに達し、リクルート社によれば全国の求人倍率は、男子3.14倍、女子1.98倍に達し、空前の売り手市場となった。その後は反動ともいえる不況が続いており、95年度は「超氷河期」と呼ばれ、その後若干の回復を見せたものの再度求人倍率(意欲)はマイナスに

転じ、出口が見えない不況、就職買い手市場が続いている。

近年の採用活動の特徴

- a. 少数厳選採用の一層の徹底

数合わせ採用はなくなり、採用基準を超える人材がない場合は、中途採用での充足に切り換えたり、募集人数割れのまま採用活動を打ち切る企業が少なくない。
- b. 企業が重視する学生の能力

論理的思考力、プレゼンテーション能力を土台としたコミュニケーション能力、自主性・能動性、問題発見・解決能力、しっかりした職業観、そして実践的な英語力とコンピュータ能力である。
- c. 採用活動の一層の早期化

就職協定が97年に廃止されて以来、企業の採用活動は大学側の意に反して年々早期化している。学生自身にとっても大学にとっても学業と就職活動の両立が大きなテーマ・課題となっている。
- d. 採用活動の一層のオープン化、多様化の進展

学生の専門性をより重視する職種別、部門別採用を取り入れる企業が増加した。何大学の学生であるかということよりも、学生自身の能力・人物・意欲が厳しく評価・判断される。
- e. エントリーシートによる書類選考の増加

採用活動のオープン化に伴い、採用企業は増加する一方である。この選考を通過するには、日頃から問題意識を持ち、しっかりモノを考え、それを文章で明確に表現することのできる能力と独創的な考え方が必要である。
- f. 採用活動へのインターネットの活用的一般化

企業の求人情報や会社案内を従来の紙媒体で伝達する方式は激減し、各社のホームページや専門業者が開設する情報サイトへと移行している。したがって今やパソコンを所持し、インターネットに加入していないと、就職活動が満足に行えない時代になっている。

就職課の指導・支援

史上最も厳しいと称される就職環境の下で就職活動を強いられる学生をより強力に指導・援助するために、就職活動の出発点となる自己分析と自己表現（履歴書・自己紹介書作成及び面接への対応他）を援助する施策の強化を重点に置いて取り組んだ。具体的施策は以下のとおりである。

- a. 当課オリジナル冊子「自分を見つめる」の刷新と充実。
- b. 自己分析準備講座の実施
- c. 就職活動の手引き「プレースメントマニュアル」の内容充実
- d. 学内企業研究セミナーの実施社数の増加と開催期間の拡大

2002年度の就職結果

2002年度（2002年9月および2003年3月卒業者）本学学生の就職結果は「図表9」のとおりであった。厳しい状況にも拘わらず、男女とも前年度並みの内定率を確保することができた。良く健闘したということができよう。

(2)「白書2000」で掲げた課題への取り組み状況

企業の採用活動時期の実状に対応した学生指導プログラムの実施

企業の採用活動早期化防止への働きかけは大学の教育環境の維持のために必須であるが、就職活動を行うのは学生であり、彼らに対する指導は現実の状況に合ったものでなければならない。今期に具体的進展があったプログラムとしては、各種支援セミナー・講座のタイムリーな開講と入試期

間中の学内企業セミナー実施である。

学生に対する各種指導プログラムの体系化推進

自己分析及び自己表現に関する指導プログラムを本学の就職指導の中心に据えるという基本姿勢に変わりはないが、さらに仕事・企業研究系と筆記試験対策も加え、体系的実施を推進している。

関西学院のスクールモットーである「マスタリー・フォア・サービス」を原点に置いた進路指導及び就職指導の推進

時間をかけた個人別就職相談や「自分を見つめる」の編集方針、記載内容等にこの方針が現れており、引き続き就職指導の中で建学の精神の体現化を図り、「関学らしい」学生を一人でも多く社会に送り出していきたいと考えている。

2キャンパス化の進展に対応できる業務体制の構築

神戸三田キャンパスにおける業務体制については、数年間の試行錯誤を経て、授業及び定期試験期間中は就職相談室に就職部員を派遣し、資料室については教職教育研究センターと協力しながら極力開室期間を長くするという方針で、現在は比較的安定した運営が行われている。

広域指導体制の構築

就職業務を上記の2キャンパスに加え、大阪都心（K.G.ハブスクエア大阪）と東京都心でも構築・展開することを検討項目に掲げていた。このうち大阪についてはその存在が学生間で相当周知されてきたと推測されたので、立地場所の利便性を活かし、就職活動ピーク時の拠点として学生相談や「学内企業説明会」を実施し、予想以上の参加者・利用者があった。東京における支援については今期までには本格化しなかったが、2003年秋の東京オフィスの拡充・移転が決定したので、大阪での支援策強化とあわせ次項で述べる。

KG就職支援システム（DCN）及び就職事務システムの見直し

DCNは98年導入時に期待された趣旨・機能が、その後の大手専門業者の参入により、十分に実現できず、今後の見通しも厳しいものがあるため、学内システムへの組み込みを目指しているが、学生生徒システムの再構築が遅延しており、今期には具体的進捗は見られなかった。しかし次期システムが稼動し始めるまでは現状の財産を最大限有効活用すべく種々の改良は続けている。

低年次からの「キャリアデザイン支援プログラム」の遂行

標記プログラムを2001年度から本格的に、そして一部のプログラムについては2000年度中にも実施に移していきたいとしていた目標については、検討は進んだものの実現には至らなかった。しかし、インターンシップ科目開講等に向けて2004年度からの学則改正・施行は確実視され、次期には具体的進展があろう。

さらに「キャリアデザイン支援プログラム」を広義に捉えた場合、学生生活を充実させるための動機付け、職業観醸成及び早期進路指導のためのプログラムもその範疇に含めるべきであろう。その点で新入生オリエンテーション時における「就職部からのメッセージ」の全学部での実施や、一部の1年生対象ゼミにおける「先輩懇談会」の試験的实施など少しずつ動きは始めている。

企業とのコミュニケーションを深めるための業務を強める。

学生に対する指導・援助業務の推進に努めることと並行して、企業訪問・企業懇談会の実施等を核とする企業とのコミュニケーションを一層深めていく必要を掲げていたが、企業訪問も機会を増やしており、念願の企業懇談会も2002年12月に初めて東京での開催を実現させ、200を超える企業・団体からの出席を得、成功裡に実施できた。

今後の展望

低年次からの「キャリアデザイン支援プログラム」の遂行

インターンシップ制度を全学的に導入するに際し、単に実習に参加させるだけではなく、事前に理論と演習を通じて一定水準以上に達した者のみが履修できるカリキュラムを教務部等とのワーキンググループで構想している。これは当課の正課教育への参画という新しい局面であり、組織の改編の可能性（別掲、本項）も含め大きな転機にさしかかっている。その他人生観・職業観醸成に役立つ正課授業科目の新設を検討する中で「先輩懇談会」の内容の取り込みも視野に入れて検討すべきだと考えている。

学事スケジュール変更に伴う就職支援プログラムの実施

2004年度から本学の学事スケジュールが変更となり、多くの大学と同様一般入試までに在学生の授業・定期試験が終了する。これまでは、企業の採用活動が佳境に入る時期と定期試験とが重なり、不利益を被ることもあったが、今後はその不利な状況は解消される。また、入試期間中に学内企業セミナーを実施することについても学内の理解が得られ、2004年2月からはF日程を除く平日に上ヶ原で実施することとしている。

新設学科の卒業生に対する対応策

2004年度には、2002年に神戸三田キャンパスに新設された3学科の卒業生が就職活動を開始する3年生に達する。この支援対象学生の大幅な増加に、神戸三田キャンパスにおける就職相談室の人的体制が現状のままに対応可能なのか検討が必要である。最も簡単な解決策は増員ということになるが、実現は容易ではなからう。また、このような継続して必要となる経費の増加だけではなく、新設学科の企業等への「売り込み」という初期投資を伴う実施具体案も早急に詰める必要がある。

東京オフィスの体制とハブスクエアの支援策強化

2003年秋に予定されている東京オフィスの拡充・移転、2004年夏に予定されているハブスクエアの拡充に伴い、そこにおける就職支援体制の検討も急務である。専任職員の配置が最も望ましいが、経営環境を考慮すると、新しい雇用形態の導入も視野に入れて検討すべきかもしれない。

新しい就職情報システムの構築

ここ数年間の取り組みや今後の展望は上項で述べたとおりである。最新のシステムを導入している他大学との格差は増すばかりであり、新事務システム再構築の完全稼働時まで待てない状況にまで追い込まれている。ついてはホームページの独立から先行して実施する方法など、一日も早い実現が見込まれる方法を模索する必要に迫られている。

業務のスクラップ・アンド・ビルド

この数年間の大学間競争の激化に伴い、就職業務に対する質的量的拡大要請は強いものがあり、新施策も目白押しである。このような業務量の拡大は当面避けられない動向であろうが、一方では既存業務の見直しや縮小



もクリスマスカードの作成・送付を取りやめた事例以外にはあまり行われておらず、常に意識しておく必要がある。

進路（就職）支援体制（組織）の今後のあり方

就職部の組織および名称変更を検討すべき必要性に迫られている。その理由は以下の2点である。

- (1) 就職部では従来から「就職は学生生活の成果であり、教育の成果である。これからは教員と職員が力を合わせて高等教育機関の本来の機能である人材育成の責任を果たすことが求められる」と主張し続けてきた。その成果のひとつがインターンシップの早期導入を求める学内世論の高まりである。この件については本項で述べたが、授業科目の開講主体となるためには、成績評価を下せる組織であることが必須である。旧来の就職部就職課という組織・人員構成のままでは、この点での限界が明らかとなっている。
- (2) 就職部の使命を各人に最も適した卒業後の進路を見いだす支援策を講ずることと捉えた場合、就職はその選択肢の一つに過ぎない。このような考え方を採る大学は増加傾向にあり、「キャリアセンター」などへの呼称変更も多く見られるようになってきた。低年次からのカリキュラム提供が要請されている学内動向を考慮すると、本学も「教育」としてのキャリアデザイン構築を支援する組織が必要になってきている。
検討に際しては、現行の就職部をベースに名称変更とともに機能変革を行う方法と、新たな組織を別途立ち上げる案とが考えられようが、これまでのノウハウを活かした組織とするなら前者を基本線に検討を進めることになるであろう。