

1.4.3 進路選択

【評価項目 8-3-1】 進路選択（就職指導）

- （必須要素） 学生の進路選択に関わる指導の適切性（大学・大学院）
- （必須要素） 就職担当部署の活動上の有効性（大学）
- （選択要素） 就職指導を行う専門のキャリアアドバイザーの配置状況（大学）
- （選択要素） 学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性（大学）
- （選択要素） 就職活動の早期化に対する対応（大学）
- （選択要素） 就職統計データの整備と活用状況（大学）
- （選択要素） 資格取得を目的とする課外授業の開設状況とその有効性（大学）

<2003年度に設定した目標>

今後ともさらに就職率を高めることを目指して、一層充実した就職支援体制の実現と効果的な就職支援策を講ずる。なお数値化できる目標として以下のとおり設定する。

1. 就職支援セミナー満足率 80%以上
2. 自己分析・自己PR志望動機作成セミナーの参加率 70%以上
3. 就職率 80%以上（卒業者に占める割合）
4. 女子学生職掌別就職率（総合職・専門職（男女同等の処遇）など） 80%以上

（現状の説明）

1. 進路選択に関わる指導の適切性

- (1) 進路選択に関しては、神学部をはじめいくつかの学部で1年生を対象に、入学時オリエンテーションに就職課員が出向いて「大学生活の有意義な過ごし方」というテーマで基本的な指導をしている。
- (2) 2005年度から実施されたライフデザイン・プログラムの一環として、キャリアガイダンス、キャリアセミナー、交流セミナーの3つを柱とするキャリアデザイン・サポートプログラムを導入した。学生はこれらのプログラムに参加する中で自分の進路について考える機会を持ち、希望する進路を選択することになる。これらのプログラムのうちキャリアガイダンスは、総合政策学部と理工学部では学部のオリエンテーションの中で実施した。また他の学部は、新入生を対象に高校生活から大学生活にソフトランディングできることを目的として4月に実施している新入生オリエンテーション「キャンパスライフABC」の中のプログラムの一つとして、自由参加のかたちで実施した。
- (3) ライフデザイン・プログラムの中では、正課のライフデザイン科目として、1年生を対象に「ライフデザインと仕事」を開講し、進路について考える機会が提供され、2年生に対しては「社会の中での自分（インターンシップ講義）」、「ソーシャルスキルとチームワーク（インターンシップ演習）」を開講し、インターンシップを通して、自分の進路選択を考えるプログラムが提供されている。3年生に対しては就職ガイダンスで進路や就職について説明し、指導している。
- (4) 大学院学生の進路・就職支援については、まだ本格的に展開していない状況である。しかし、大学院への進学者は年を追って増加し、就職支援を含めた進路指導はますます重要になっている。進路指導は指導教員によって行われるが、民間企業や公務員、

資格の取得などは主に就職課の指導範囲であり、文系大学院生セミナーを開催し、進路について指導している。

2. 就職担当部署の活動上の有効性

就職担当部署である就職部就職課の業務の中で、就職ガイダンス以外の主なものは次のとおりである。

(1) 就職支援セミナーの開催

業界・企業研究セミナー、自己分析・自己PR志望動機作成セミナー、就職の内定した4年生がStudent Reporters(SR)として自分達の経験をもとに3年生を就職指導するSR企画、国際公務員になるためのセミナー、マスコミ・Uターン就職・公務員などを指すための各種セミナーなど。

(2) 就職相談（個人面談）の実施

履歴書やエントリーシートの添削とそれに付随する強み探し、面接対策、重複内定への対処、苦戦組への対策など。

(3) 就職関係印刷物の発行

『Placement Report』『自分を見つめる（自分との対話編、社会との対話編）』『Placement Manual』『Placement Times』など。

(4) 就職資料室の整理

企業ファイル、会社四季報などの収集・閲覧およびPCや掲示板の整備など。

これらの活動上の有効性は、総合的に学生の就職率という数値で測ることができる。

3. 就職指導を行う専門のキャリアアドバイザーの配置状況

キャリアアドバイザーの有資格者は1名であり、現在2名の職員が取得を目指して受講中である。

4. 学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性

全体を対象とする就職ガイダンスは従来年4回実施してきたが、2004年度は5回実施した。内容は次のとおりである。

第1回（6月）

「就職活動の流れ」「就職活動を前に考えて欲しいこと」について就職課員の講演、「先輩からのメッセージ」（既に内定を得ている4年生の話）、就職課が発行する配布物の説明、進路登録用紙の配布及び関係書類の提出。

第2回（10月）

「自分との対話について」のテーマで就職課員が講演をし、自分との対話セミナーについて案内。

第3回（11月）

日本経済新聞社から本学の卒業生を講師に招き「社会との対話」をテーマに講演を実施。

第4回（12月）

「志望動機について」をテーマに就職課員の講演、就職部長からのメッセージなど。

第5回（5月）

「苦戦する学生のために」をテーマに大阪梅田キャンパスで実施。

＜就職ガイダンス参加者数＞

	就職希望者	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
2003年度	2,933	2,931 99.9%	2,127 72.5%	1,630 55.6%	1,644 56.1%	－
2004年度	2,758	2,694 97.7%	2,464 89.3%	1,429 51.8%	1,325 48.0%	200 7.3%

また、全体のガイダンスとは別に、女子学生としての就職意識の向上と就職活動などをテーマに年間4回の女子ガイダンスを実施し、参加人数は第1回（10月）600人、第2回（11月）200人、第3回（11月）200人、第4回（3月）30人であった。

5. 就職活動の早期化に対する対応

就職活動の早期化に対する対応には2つの面から評価する必要がある。一つは企業の早い動きに学生を対応させる準備活動と、もう一つは早期化を防止して大学の教育環境を守ることである。

企業の早い動きに学生を対応させる準備活動に関しては、従来3年生の10月に第1回の就職ガイダンスを開催していたものを2004年度から6月に実施することにした。これにより、夏休みに一度自分の将来について考える機会を持ち、休み明けの自己研究セミナー、10月から年末にかけての企業研究と無理なく準備を進めていくことができるようになった。また学内で実施する企業セミナーに関しても、2月に定期試験が行なわれていたため、他大学と比較して参加企業が少なく、学生にとって大変不利な状況であったが、2004年度から他大学並みに1月中に試験が終了する学事日程になったため、結果的に不利が改善された。

就職活動の早期化を防止し、大学の教育環境を守ることは重要なことである。これには、企業の採用活動にブレーキをかける動きと、学生の就職活動にブレーキをかける動きがある。企業には機会あるごとに早期の採用活動をしないよう申し入れている。一方学生の動きを止めることは、一大学で実施すると学生にとって不利な状況が生じる恐れがあり、微妙な指導が求められる。結局日本経済団体連合会が行なっている共同宣言署名運動を私立大学連盟レベルで支持すること、「就職博」のような形で企業と学生に早期の動きを煽っている就職情報会社に対して、私立大学連盟レベルで自粛を申し入れるようなかたちで早期化防止の動きをとっている状況である。

6. 就職統計データの整備と活用の状況

就職統計データとして、次のものを学生に配布している。

『Data Book』（企業の基礎データと採用状況）

『学部別就職先一覧表』（就職が決定した企業をすべて網羅）

『女子学生就職先一覧』（女子学生就職先の職種ごと一覧）

学内には、就職決定率、業種比率、大企業比率、上場企業比率、地域比率、就職決定企業数、就職者の多い企業、内定企業への満足度、内定者の留年、学部別進路登録・決定状況一覧のデータを公表している。また、これらデータは、教育懇談会に参加する保証人にも公表している。

さらに、受験生には、就職状況、学部別就職状況、規模別就職状況、地域別就職状況、主な就職先などを本学の大学案内誌『空の翼』に掲載している。

外部のマスコミ等調査機関に対しては、学内に公表しているデータをもとに質問項目に応じている。

また、これらの就職関連データはホームページ上でも公表している。

7. 資格取得を目的とする課外授業の開設状況とその有効性

2004年度までは外部業者に委託して公務員セミナーとTOEIC スコアアップ講座を実施した。2005年度から教務部生涯教育課でエクステンションプログラムとして公務員（国家Ⅰ種・国家Ⅱ種・地方上級）、日商簿記（2級・3級）、FP技能士（2級・3級）、証券外務員、公認会計士、税理士、宅地建物取引主任者、弁理士、中小企業診断士、ホームヘルパー（2級課程）、就職試験（SPI）対策、TOEIC対策、常識問題対策、外資系フライタアテンダント、マスコミ志望学生のための小論文講座などが実施されている。

（点検・評価の結果）

1. 進路選択に関わる指導の適切性

- (1) 学部オリエンテーションで就職課員が行う進路選択の指導に対する学生の評価は把握できていないが、教員からの評価は概ね好評である。しかし、学部オリエンテーションは、入学式当日もしくは翌日に実施されており、新入生にとっては初めてのキャンパスで多くの慣れないプログラムが実施されている中で、落ち着いてこれからの大学生活やその先の人生について考えるような心境ではなく、開催時期の再検討が必要である。
- (2) 入学式より数日遅れて実施するキャリアガイダンスは、アンケート調査では「とても良かった」19.3%、「どちらかという良かった」41%、「どちらでもない」36.2%、「どちらかという良くなかった」2.8%、「良くなかった」1%という結果であり、60%の学生が良いと評価している。
- (3) ライフデザイン科目の評価は授業評価で明らかになる。就職課に関連する科目の受講生は、「社会の中での自分」（インターンシップ講義）に460名、「ソーシャルスキルとチームワーク（インターンシップ演習）」に178名となっている。
- (4) 文系大学院生セミナーには21人が参加し、進路希望先は第1位「民間企業への就職」（20人）、第2位「専攻分野に直結する専門職」（10人）、第3位「進学」（5人）、第4位「資格取得準備」（2人）であった。また、アンケート調査では、第1位「大変参考になった」（48%）、第2位「まあまあ参考になった」（48%）となっており、その他無回答があるが「参考にならなかった」という回答は0であった。

2. 就職担当部署の活動上の有効性

アンケート調査では、就職活動で最も役立ったものとして第1位「ゼミ担当教授・家族・知人・友人・先輩」（21.8%）、第2位「就職情報誌・会社四季報・新聞・雑誌・単行本など」（6.2%）、第3位「就職課主催プログラム」（5.3%）、第4位「個人面談」（5.1%）、第5位「就職部発行の印刷物」（4.6%）、第6位「就職資料室備え付けの資料」（2.5%）、その他（48.8%）となっている。

就職支援セミナー（就職課主催プログラム）に対するアンケート調査では、第1位「良かった」（48%）第2位「普通」（46.5%）第3位「良くなかった」（5.5%）であった。

これは、内定届提出時の調査結果によるものであるため、評価の高いセミナーとそうでないセミナーが一括して数字に表れている。また「自己分析・自己PR志望動機作成セミナー」は就職支援セミナーの基本ともいえるもので、参加学生の90%以上が「満足」と回答しているが、今後参加者を増やしてゆくための対策を講じる必要がある。

ゼミ教授や身近な知人、友人、家族は、本人の性格や特徴などを知った上でアドバイスや情報提供をしてくれるため、大変有効なものになることが多い。民間企業や官公庁、団体などに関する情報は、圧倒的に専門調査機関の資料の情報量が多くて正確であるため、これらの点で就職課が優位に立つことは難しい面がある。その反面、就職課が提供する各種のプログラムや基本情報は、就職を目指すすべての学生の就職のための基礎を形成する上で役立っている。また就職課の個別面談が学生にとって最も有効な結果をもたらしている場合もある。

2004年度の大学院進学を除いた卒業者に対する就職者の割合は75.1%で目標の80%に一步近づいた。就職率は2002年の69.6%を底に、2003年は73.4%と少しずつ上昇している。「何が何でも就職する」という学生の意識の高揚と景気の波が影響して、このような結果となっていると考えられるが、今後は景気と関係なく安定した高就職率を維持できるように支援体制を整える必要がある。

3. 就職指導を行う専門のキャリアアドバイザーの配置状況

キャリアアドバイザーの資格取得には費用（約26万円）と実地講習のための時間（平均3カ月の通信講座と1カ月（1日9時間を6回）の通学講座（「㈱日本マンパワー」の場合）が必要である。現状ではすべて個人の負担で受講することになるため、強制できない側面がある。

4. 学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性

就職ガイダンスの内容に関するアンケート調査では、第1位「普通」（48.1%）、第2位「良かった」（31.2%）、第3位「良くなかった」（6.3%）となっている。参加者が回を追って減少していくのは、内容に期待が持てないことが原因とも考えられるが、学生の意識や準備活動が充実して、就職課の指導を必要としない状況になっているとも考えられる。

一方、女子学生就職ガイダンスの内容については、「良かった」16.3%「普通」9.3%、「良くなかった」1.1%であり、後は「出席しなかった」等の回答となっている。女子学生の就職意識は高く、女子学生に特化しない他の就職支援セミナーなどの準備プログラムには熱心に参加している。

また就職先の職掌は、大きく総合職と一般職、またSE・MRなどの専門職に分類され、男子と同じ条件で働くことの出来る総合職や専門職での採用数は学生の希望に対して受け入れ数は十分でない。本学の女子学生が増加傾向にあることや、社会的に女子の労働力が大きく期待される中で、総合・専門職など男女に関係のない職種に就職した割合は59.1%となっているが、満足できる数値ではない。

<女子学生 職掌別就職率>

	A 総合職	B 地域限定職	C 一般職	D 専門職 (SE・MR)	E 教員+職員	F 公務員	G その他	A～F その他を除く 合計	A+D+ E+F
2002年度	422 43.6%	45 4.6%	356 36.7%	80 8.3%	22 2.3%	44 4.5%	151	969	568 58.6%
2003年度	480 44.7%	68 6.3%	344 32.0%	95 8.8%	38 3.5%	49 4.6%	220	1074	662 61.6%
2004年度	491 46.9%	83 7.9%	345 33.0%	59 5.6%	32 3.1%	37 3.5%	193	1047	619 59.1%

就職ガイダンスに限らず、全体指導に関して言えば主催側の意図が伝わるのは出席者の中の一部の層であり、その背後には物足りない層と、理解できずについてこれられない層がいる。第1回ガイダンスのように内容がスケジュールの連絡であったり、予備知識がほとんどない状況での話であれば、全体的に満足度の高いガイダンスになるが、第2回以降は各自の就職活動に対する意識や準備の度合いが異なってくるので、満足度に差が生じてくる。それがガイダンスへの参加者数となって表れてくると考えられる。

5. 就職活動の早期化に対する対応

アンケート調査では、就職ガイダンスの時機は第1位「適当」(67.6%)、第2位「早い」(13.3%)、第3位「遅い」(5.3%) その他「出席しなかった」などとなっている。現状の就職選考開始時期(4年生の4月)を是とするならば、3年生の春学期が終了した時期に開始し、約9カ月の準備期間を経て試験に臨む期間は妥当である。

一方、大学教育という視点から見ると、4年生の4月から採用試験が始まるスケジュールは好ましくない。理想をいえば4年生が終了してから開始すべきであるが、それは非現実的であるため、たとえば夏季休暇から開始するなど少しでも後半にずらす努力が必要である。

6. 就職統計データの整備と活用の状況

『Data Book』についてのアンケート調査では、第1位「使用していない」(33.8%)、第2位「役立った」(30.9%)、第3位「普通」(19.5%)、4位「役立たなかった」(8.3%)となっている。この冊子の情報は企業から送られてきたものをベースにしているため、たとえば学生が最も知りたい情報である「本学の卒業生数」にしても、企業側で記入されていないと空欄になるため信頼性が低いものとなり、それが利用されない原因の一つでもある。

その他のデータについては評価を把握できるような調査をしていないが、「就職率」については各大学によって操作できる余地があるため、社会からの信用を失いつつある。今後は、就職希望者に対する就職決定率と、卒業生に対する就職率の二つのデータを合わせて公開する必要がある。

これらの各種統計データをまとめる基本は、就職関連データの機械処理である。本学のデータは就職課独自のサーバで処理していたために、処理技術や容量の点で早い時期に頭打ちになり他大学と比較して大きく遅れをとっている。

7. 資格取得を目的とする課外授業の開設状況とその有効性

公務員セミナーは平均して150人程度の受講者があり、公務員合格数も増加した。

TOEICスコアアップ講座は平均50人程度の受講者があった。

（改善の具体的方策）

1. 進路選択に関わる指導の適切性

- (1) 学部オリエンテーションで行う就職課員による進路選択の指導は、キャリアガイダンスに併合する。
- (2) 学部の協力を得て、キャリアガイダンスに全員が参加できる体制を整える。
- (3) キャリアガイダンスという全体指導に加えて、各学部の基礎ゼミのような少人数クラスの中で指導できるような体制作りが必要であり、大学全体の施策として実行していく必要がある。
- (4) すべての大学院学生にアンケート調査を実施して、希望する進路先を正確に把握し、どのような指導を望むかの調査を行い、その上で効果的なガイダンスを実施する。

2. 就職担当部署の活動上の有効性

就職課をキャリアセンターに組織変更し、教育の視点を持って全学的な支援体制を構築する。

就職支援セミナーは、アンケート調査結果を参考にしながら、より有効なプログラムになるように努力しており、今後は、ライフデザイン科目やエクステンションプログラムとキャリアデザイン・サポートプログラムと融合させたキャリア支援のプログラムとして実施していく。具体的には、セミナーごとの学生による評価を可能な限り把握し、評価の低いセミナーを重点的に改善し、総合的な満足率を80%まで高めることを目指す。また「自己分析・自己PR志望動機作成セミナー」の参加率を70%にまで高める。

就職相談（個人面談）の場所が就職課員各自のデスク横であるため、相談内容がすべてオープンになり、学生には大変相談しづらい状況になっている。個人情報保護の点からも好ましくない。2006年度に向けて、就職相談コーナーの整備をめざす。

就職課発行の印刷物は『Placement Report』を筆頭として概ね高評価を得ているが、作成しても学生に読まれない点を改善する必要がある。学生の意見を取り入れたり、印刷会社や出版社からも意見を求め、読みやすい出版物にする。

就職資料室備え付けの資料のうち、就職指導関連の冊子は新版に買い換える。また就職資料室から企業へのアクセスが可能となり、企業の作成したDVDなどによる企業案内を再生できるPCを整備する。さらに主に就職戦線の後半期に活動する学生のための掲示板の増設を検討する。

学生の就職率は、あらゆる支援活動の総決算といえる。従って就職率を高めるには、それぞれの支援活動の内容を充実させ、就職しやすい環境を整えなければならない。これは日常的な努力によって達成すべきものである。一方で就職しない学生の数を減少させる施策も必要である。これらの学生の多くは、一旦就職活動を始めるが、種々の理由により途中でやめてしまうケースが多い。従来この学生に対する具体的な支援として、郵便、電話などによって活動を続けるよう励ますこと、就職課に相談に来るよう呼びかけること、求人企業を紹介するなどの支援を行ってきた。2006年度に向けて、まず途中で活動をあきらめてしまう学生の意識（なぜあきらめたか）と動向（就職課をはじめ

誰かに相談したか)を把握し、どのような支援を希望するかについて調査をする。その結果に基づいて更に効果的な支援をする。

3. 就職指導を行う専門のキャリアアドバイザーの配置状況

就職相談業務は、就職課員個人の力量によって学生に与える満足度が違ってくるため、キャリアカウンセラーの資格を取得するなどしてレベルをそろえることが必要である。当面は、就職課員の半数は資格を取得することを目標とし、資格取得のための受講費用の支給と、勤務時間中での通学講座が受講できるような体制作りをめざす。

4. 学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性

全体を指導する就職ガイダンスの回数を少なくし、就職支援セミナーのように小集団による指導に重点を置く。またガイダンスの内容を精査し、その内容が認識できるようテーマをタイトルにした講演にする。テーマによっては外部講師に依頼する。

女子ガイダンスは、さらに参加者数を継続的に維持できるよう、テーマと開催時期を検討する。また、社会で働く女性の役割が益々期待されるにもかかわらず採用は必ずしも連動していない。女性が男性と同じ条件で働くことができる総合職や専門職への就職に対して、まずガイダンスやセミナーを通して女子学生の意識を高める。さらにあらゆる機会を通して企業にも採用枠拡大を働きかけて、当面80%の女子学生が総合・専門職など男女に関係のない職種に就職することを目指す。

5. 就職活動の早期化に対する対応

第1回の就職ガイダンスは現状の開始時期(6月)を基本とする。2006年度以後はライフデザイン・プログラムと融合させながら最も効果的な開始時期を検討する。インターンシップ講義・演習が2年次で終了しているため、3年生の春学期がブランクにならないような指導を考える必要がある。

企業の早期化防止に対する働きかけは、一大学としてできる努力を地道に続けること、文部科学省や厚生労働省また日本経済団体連合会に働きかけて企業の早期採用の動きに歯止めをかける努力を続ける。

6. 就職統計データの整備と活用の状況

学生に対するアンケート調査については、『学部別就職先一覧表』や『女子学生就職先一覧』も対象に加え、どの程度利用されているか調査する。また学内向けについては、どのようなデータが必要か、教職員や学生も含めて調査する。保護者に対しても、どのようなデータを求めているか調査する。外部向けのデータについては基本的に情報公開の基本的原則に基づいて、どのようなデータを公表するか検討する。データと公開する対象を一覧表にして、対象者が最も満足するデータや、本学の評価をもっとも高めるデータの種類と内容を検討する。ホームページに本学の就職状況の良い点を強調できるようなデータとして掲載する必要がある。これらについて、2005年度中に内容を決定する。

また、就職関連データの機械処理の改善について、2006年度に向けて解決策を見出す。

7. 資格取得を目的とする課外授業の開設状況とその有効性

エクステンションプログラムの種類や内容について、就職支援の立場からも受講者の反応を把握し点検する必要がある。