

# 進捗状況報告シート

(2011年度・大学)

担当部局は   ☆印の箇所を記入してください。

## I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	統括部局：キャリアセンター	担当部局：キャリアセンター
大項目	8 学生支援 《全学的な視点》	
中項目		
小項目	8.0.4 学生の進路支援は適切に行われているか。	
要素	進路選択に関わる指導・ガイダンスの実施	
	キャリア支援に関する組織体制の整備	
	キャリア教育の適切性	

## II. 自己点検・評価(2010.5.1～2011.4.30の進捗状況報告)

### 《目標・指標》

本項目において、2009年度～2013年度の中期的な「目標」と「指標」を次のとおり設定し、毎年度進捗状況の評価を行っている。

進捗評価はA～Dの4段階とし自ら評価した。A～D評価は目安として次のようなものである。

- A：目標実現のための計画や方策などを適切に実行し、目標を達成している。もしくはほぼ達成している。
- B：目標実現のための計画や方策などを概ね適切に実行しているが、まだ目標は達成していない。
- C：目標実現のための計画や方策などを実行しているが十分ではなく、目標は達成していない。達成にはまだしばらく時間がかかる。
- D：目標実現のための計画や方策などを実行していない。当然目標は達成していない。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. 就職率は景気動向に関わらず85%以上とする	→就職率・・・分母は「就職希望者」ではなく、「卒業者」である。具体的には(就職決定者+自営)÷(卒業者-進学決定者)	B	B			
2. 1～2年生向け体験型実習プログラムの参加者数を年間400名以上とする	→体験型実習プログラム・・・2008、2009年度の例で示すと、「マスメディアで働く」「ネクストリーダーズ・プロジェクト」「ウィメンズ・エグゼクティブ・リーダー養成塾」「KGワークラボ」「ベンチャー・インターンシップ」「市長インターンシップ」「グローバルリーダー・インターンシップ」「ワンディ・インターンシップ」	B	B			
3. 年間の企業訪問数を延べ500社以上とする	→年間の企業・団体訪問件数(延べ数)・・・キャリアセンター職員による訪問	B	B			
3-2. 大学として把握可能なインターンシップ派遣学生数を年間延べ300名以上とする		B	B			
4. 学生が常駐する4キャンパスにおけるキャリア支援サービスの均質化を図る	→各キャンパスへの課長または主任の配置・・・指示命令系統の一本化によるサービス水準の均質化	B	B			
			☆			
2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	2009	2010	2011	2012	2013
なし	→なし					
なし	→なし					

## 《現状の説明》 ※ 全小項目について記述が必要

小項目8.0.4	8.0.4 学生の進路支援は適切に行われているか。
	<p>(説明) キャリアガイダンスについては、3年生の5月に第1回を実施。採用プロセスや就職活動の流れなどの基礎的な事項を説明する。6月の第2回では自己分析の重要性や具体的な進め方をアドバイスを行う。3回目以降は、企業研究の進め方、履歴書やエントリーシートの作成上のポイント、面接の心得など、充実したプログラムとなっている。</p> <p>また女子学生キャリアセミナー、マスコミ・公務員志望者への就職支援プログラム、Uターン就職セミナーや外国人留学生を対象とした各種プログラムも多彩に展開している。</p> <p>就職活動の拠点となる大阪梅田キャンパスには年間を通じてキャリアセンターのスタッフが常駐し、あらゆる相談に対応すると共に、学内企業説明会ははじめとする多様なセミナーを開催している。さらに首都圏での就職活動の一助として、東京駅隣接の東京丸の内キャンパス内に就職活動中の学生が利用可能なスペースを設けるなど、きめ細かな就職サポート体制を整えている。</p> <p>さらに本学では、学生一人ひとりの希望や悩みをじっくり聞き個人面談を重視している。2010年度では延べ6,000人学生が個人面談に訪れた。</p> <p>また、就職活動を始める以前に「人生観、職業観を持ち、自分の人生における働く意味を明確にする」ことを重視し、「ライフデザインプログラム」として、入学時より正課と正課外の連動による全学的なキャリア支援を行っている。そのための最初のプログラムが「新入生キャリアガイダンス」である。</p> <p>なお、大学設置基準の一部改正により、本学においても社会的・職業的自立に自立を図るために必要な能力を培うための体制をとることが求められ、各学部において具体的検討が進められている。</p>
その他	

## 《評価指標データ》

(特定指標データ) 本項目は数量的なデータによる評価(現状分析)が可能のため、次のとおり指標を定め経年比較している。

	単位	2006	2007	2008	2009	2010	備考
指標1 第一回キャリアガイダンスの有効性について	%	82.3	78.9	41.8	95.9	97.0	文系学生対象・第一回キャリアガイダンスのアンケートで「とても参考になった」「参考になった」「あまり参考にならなかった」「参考にならなかった」の4段階評価のうち「参考になった」以上。
指標2 就職決定率	%	98.8	98.4	97.6	96.5	96.2	就職決定者÷就職希望者
指標3 就職率	%	87.0	87.6	88.1	82.8	83.0	(就職決定者+自営)÷(卒業生-進学)
指標4 就職先への満足度調査	%	93.5	98.0	94.9	89.2	94.3	内定企業への満足度(就職決定時のアンケートより) 「非常に満足」「満足」「やや満足」「普通」「やや不満」「不満」「おおいに不満」の7段階評価のうち「やや満足」以上
指標5 人気上位100社への就職者の比率	%	20.6	21.7	19.2	16.6	14.3	人気企業100社はリクルートワークス発表による 人気企業100社への就職者数÷就職決定者
指標6 大企業就職率	%	65.3	63.9	64.1	57.6	54.0	民間企業への就職者のうち 大企業(従業員数1,000人以上)への就職率

注) 指標1は、2006年度から調査開始。2008年度までは「役立った」「どちらかというと役立った」「どちらともいえない」「どちらかというと役立たなかった」「役立たなかった」の5段階評価のうち「どちらかというと役立った」以上。

注) 指標4の2005年度は、「満足」「まあまあ満足」「やや不満」「不満」の4段階評価のうち「まあまあ満足」以上。

(その他の指標データ)

女子学生の職掌別就職状況(総合職、準総合職、専門職、一般職)

キャリアセンター主催プログラム(ガイダンスなど)への参加率

男子学生と女子学生の比較で、就職決定先に満足している卒業予定者の比率

☆ 追加データがあれば追加してください。

## ◎効果が上がっている事項

《点検・評価(1)》効果が上がっている事項 注) 出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

小項目8.0.4	学生からのニーズが高い「模擬面接体験セミナー」の強化。 多くの企業で採用されているSPI2に慣れ、その準備のきっかけとする「トライアルSPI模擬試験」の実施。
その他	

【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

注) 出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目8.0.4	企業で働いているOBを招き、働くことの意義や楽しさを語ってもらうセミナーを数多く開催する。
その他	

## ◎改善すべき事項

【点検・評価 (2)】改善すべき事項		注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。
★	小項目8.0.4	外国人留学生やUターン学生のための就職支援など、当センターに対する要望は増えている。また様々な角度から趣向を凝らしたガイダンスを、複数キャンパスで実施しているが、マンパワーとしては限界に近いものとなっている。
	その他	
↓		
【次年度に向けた方策(2)】改善方策		注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。
★	小項目8.0.4	学生数が5,000名を越えた神戸三田キャンパスには常駐の監督職以上の専任スタッフが必要である。
	その他	

## ◎自由記述

【点検・評価】&【次年度に向けた方策】		
★	その他 (自由記述)	学生の就職支援はキャリアセンターのみが行うものではなく、学部との連携が不可欠である。進路情報意見交換会は就職に関する情報の共有を図るという意味のみからだけでなく、双方のコミュニケーションを密にし、何か施策を行ううえでの基礎となるものと言える。前述したように、大学設置基準の一部改正に伴い、各学部では学生の社会的・職業的自立を踏ることが求められているところであり、今後学部とキャリアセンターの接点は多くなることは間違いないところである。その結果として卒業後スムーズに社会で自立できる学生を養成することにつながり、また就職状況に良い影響を与えると考える。

## Ⅲ. 学内第三者評価

## &lt;評価専門委員会からの評価&gt;

## 【学外委員】

- 就職率は目標の85%を下回っています。また、特に人気上位100社への就職者の比率、大企業就職率の指標が低下傾向にある点が懸念されます。
- キャリアガイダンスの学生評価が大きく上昇している点が評価されます。それ以外の就職支援体制の現状を示す指標としてあげられている体験型学習プログラムの参加者数、企業訪問数、インターンシップ派遣学生数などの指標を提示した上で、それと関連付けて就職率向上に向けた戦略を示してください。
- キャリア支援サービスの体制強化（人員増）は実現されたのでしょうか。

## 【学内委員】

- 設定した目標の多くに関し具体的な数値目標を挙げているので、進捗度合いが評価しやすい。
- 現状の説明が具体的でわかりやすい。
- 目標達成や現状の改善に向けての積極的な取り組みや努力が評価できます。
- 就職決定率、就職先への満足度などに関して良好な結果が得られており、キャリアセンターの不断の努力の賜だと思います。現今の状況の下ではこの点大いに評価されると思います。ただ、2009年度に設定した目標に含まれている数字の根拠を示す必要はないでしょうか。
- 厳しい社会情勢の中、一定の成果を上げていることは施策展開が上手くいっているものと評価します。
- 手厚い、体系だったプログラムや対応がなされています。
- 「効果が上がっている事項」の「伸ばさせるための方策」において記された「企業で働いているOBを招き、働くことの意義や楽しさを語ってもらうセミナーを数多く開催する。」は、SPIとのつながりが分かりません。「効果が上がっている事項」への関連内容の記載が必要です。
- 昨年度の次のコメントは本年度もそのままコメントとします。
  - ・世界的な景気低迷期においてデータに示されている実績を上げていることは評価できます。
  - ・掲げられた目標にも触れながら、プログラムの現状などについて説明があれば、なおわかり易いと思います。また、特定6項目データについての簡単な説明があっても良いでしょう。社会への説明という意味からも、具体的でわかり易い説明も念頭に置いてください。
  - ・昨今の状況の中では、就職決定率および就職率は良好な成果を上げているものと評価できます。しかし、さらにより成果を上げるための努力が期待されます。

## 【大学基準協会：評価に際し留意すべき事項】

## ○小項目8.0.4

- 基盤評価：「学生の進路選択に関わるガイダンスを実施するほか、キャリアセンター等の設置、キャリア形成支援教育の実施等、組織的・体系的な指導・助言に必要な体制を整備していること」
- 達成度評価：「進路支援、学生のキャリア形成支援のための仕組み、組織体制、その運用状況等が、学生支援に関する方針に沿うものであり、学生に対する支援として適切であるといえる」

#### IV. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

採用環境が厳しさを増す中で、多くの企業と親密な関係を構築することは重要な課題である。そのための施策として企業懇談会と企業訪問がある。企業懇談会には2009年度に約300社（東京、大阪）、2010年度に約300社（大阪、名古屋、広島）の採用担当者に出席いただいた。2011年度は東日本大震災の影響で開催を中止したが、2012年度は中堅企業にもターゲットを拡大し、東京と大阪で実施予定である。企業訪問については、東京、東海、京阪神の有力企業及び教育懇談会の実施地区周辺の企業の中から毎年約400社を訪問している。なお、企業との連携強化のために、大阪梅田キャンパスに企業連携チームを配置し、日常的に人事担当者との接触に努めている。

キャリア支援サービスの体制強化（人員増）についてであるが、2011年度より課長1名が配置され、専任職員数で見ると西宮上ヶ原キャンパスは11名の体制になったが、4キャンパスで同質のサポートを行うには、新設学部・学科の設置に伴う学生数の増加があり、まだまだ人員不足と言わざるを得ない。

★ 「効果が上がっている事項」と、それを伸長させるための方策で記載した事項の直接的関連性はない。「効果が上がっている事項」に記載したSPI2対策についての進展を報告する。景気後退により各企業では採用活動経費が削減され、そのため、多くの企業では面接の前に筆記試験を課し、応募者を絞るケースが多く見られる。就職情報会社によると、筆記試験は年々難易度が増している。一部の企業からは、関関同立の4大学の中では本学学生の筆記試験の得点が最も低いとの指摘もあり、筆記試験を突破するための方策を講じる必要性は極めて高い。そのため2011年度より、3年生を対象としたSPI2模擬試験を夏季休暇前に受験料学校負担により実施した。このSPI2模擬試験や毎年学生から好評である模擬面接体験セミナー、その他様々なガイダンスやセミナーをキャリアセンターでは実施しているが、学生が関心を示さなければ何にもならない。学生の初動をスムーズにするきっかけとして、先輩OB・OGの話を聞かせる機会は重要と考えている。2011年度は「社会人のリアルを知ろう」をテーマに比較的若いOB・OGに就職活動の経験談、毎日の仕事の様子を語ってもらった。