

# 2014年度自己点検・評価報告書(シート)

## 【目標の進捗状況(達成度)評価・報告】(最終年度)

### 《大学》

担当(記述)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

本報告書(シート)の自己点検・評価項目・要素と担当部局は次のとおりである。

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(研究科)《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. 目標の進捗状況(達成度)評価と報告【2014.4.30現在】

#### 《進捗状況(達成度)評価》

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(達成度)の自己評価を行っている。進捗状況(達成度)評価は、目標の2014年4月30日現在における進捗状況(達成度)の評価(2013年度1年間の活動評価ではなく、2014年4月30日現在で目標がどこまで進んだかの評価)であり、A、B、C、Dの4段階で行ったものである。A、B、C、D評価の基準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」	進捗状況(達成度)評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. 文系研究科(博士課程前期課程、修士課程)修了者の就職率(現在の就職・進路決定率)を77%以上とする	→就職率・・・分母は「就職希望者」ではなく、「修了者」である。具体的には(就職決定者+自営)÷(修了者-進学決定者)	C	C	C	B	C
2. 大学院学生のみを対象とするインターンシップに毎年1名以上派遣する	→受け入れ側が選抜を行う大学院学生対象インターンシップへの派遣	C	C	A	A	A
3. 大学院学生のみを対象としたプログラムの増加(2009年度は3件)(2013年度以降に設定が予定されている文理融合型の研究科横断的枠組みの準備として)	→大学院学生のみ対象のプログラム・・・2009年度は3件；「文系大学院生対象就職セミナー」「社会演習(インターンシップ)」「理系院生の就職活動の始め方と心構え」	B	B	B	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
	→					
	→					

## 《進捗状況(達成度)報告》 担当(記述)部局は「指標」に基づいた報告をしてください。

上記で自己評価した目標の進捗状況(達成度)について、次のとおり説明・報告する。

目標1	C	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか</p> <p>【どのようなことを、どのようにして、どれだけ取り組んできたか】</p> <p><input type="checkbox"/> 大学院生、特に文系大学院生の就職問題は、本学に限らない全国の、特に私学の大学院の問題であり、経済環境にも大きく左右される。就職・進路決定率が上がらない要因は、就職・進路決定率を見てもわかるように経済環境の悪化である。特に2008年のリーマンショックの影響は大きかった。</p> <p><input type="checkbox"/> また、大学の「高度職業人の育成」政策から、大学院生の就職する機会が増えてきたというものの、企業側の評価は高いとは言えない状況は変わっていない。大半の企業の考え方は、大学院修了者の枠を特別に設けず、学部学生と一緒に選考の土俵に上がってもらい、論理的思考力や研究課題に取り組む姿勢に相応の違いがみられる場合は評価することがある、というものである。</p> <p><input type="checkbox"/> したがって、文系大学院生のための特別な指導・対応が存在するわけではない。</p> <p><input type="checkbox"/> しかしながら、このような状況の中において、文系大学院生の就職・決定率を向上させるため、次のプログラムに取り組んできた。</p> <p>☆ 2007年度から実施している文系大学院生向け就職セミナーの実施。  ☆ 文系大学院生向けのプログラムの実施(目標3)。  ☆ 年間約400社の企業訪問を行い、その際、大学院生、特に文系大学院生に対するニーズをヒアリングしてきた。  ☆ 2011年度からは、全研究科において進路決定状況調査を実施し、状況を把握した上で、キャリアセンターでの個人面談に誘導してきた。</p> <p>【誰が(実施主体)】</p> <p><input type="checkbox"/> 備考、参照。</p>	☆
		<p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か</p> <p>【結果】</p> <p><input type="checkbox"/> 目標を設定した2009年度から2013年度までの就職率は下表&lt;評価指標データ&gt;のとおりであり、目標最終年度の2013年度は69.8%となり、目標の77.0%に達することが出来なかった。よって、評価はCである。</p> <p><input type="checkbox"/> 2009年度からの実績をみると、2012年度で7割を超えたものの全ての年度で目標を達成していない。</p> <p><input type="checkbox"/> なお、施策として実施した文系大学院生向け就職セミナーの参加者数は、2007年度41人、2008年度22人、2009年度15人となり減少した。2010年度以降は実施していない。</p> <p>【課題・改善点】</p> <p><input type="checkbox"/> 企業訪問等によるヒアリングでは大学院生の採用は学部学生とほぼ同様であるが、大学院生であるが故の付加価値を示す必要がある。以下の通り学部生同様就職支援策や個人面談の活用、研究科教員の協力が不可欠である。</p> <p><input type="checkbox"/> 修了後の進路を就職と決めている大学院生に対しては、指導教授の理解を得て、研究活動のあり様を工夫するとともに、実効性のある就職活動支援策と研究活動をうまくバランスさせる必要がある。</p> <p><input type="checkbox"/> 大学院においては、学生と指導教員との関係が緊密であるので、指導教員の就職活動に対する理解が欠かせない。</p> <p><input type="checkbox"/> 数字が伸びていない理由として考えられるのは、研究活動に忙しく物理的に就職活動を行う時間的余裕がないということが挙げられ、その状況下において取ることができる施策を再検証する必要がある。</p> <p><input type="checkbox"/> 自分の進路を自分の力で開拓できる自主性・主体性を備えた学生は、大学院学生も含めて近年は減少傾向にある、といわれているものの、最終的な進路については、学生の自己責任で決定すべきことである。</p> <p><input type="checkbox"/> したがって多数のロールモデルを提示しながら多様な進路があることを気づかせ、自身で進路を決断できるよう指導していくことが大切である。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か</p> <p>【改善策】</p> <p><input type="checkbox"/> 大学院生には、個人面談への誘導により個別支援に注力する必要がある。その意味では研究科教員の力を借りることが望ましい。</p>	☆

	<p>その他</p> <p>(その他)</p> <p><input type="checkbox"/>2009年度設定の目標1(就職・進路決定率)は、文系研究科の博士課程後期課程及び修士課程を対象としており、専門職大学院は対象としていない。</p> <p><input type="checkbox"/>入学時に各研究科の協力を得て修了後の就職支援の必要性について調査を行なっているが、調査結果により、在職(教員を含む)したまま入学し、修了後の復職が保証されている場合と、形式的には離職であっても、修了後ほぼ復職が約束されている場合には特段の就職支援は行なっていない。</p> <p><input type="checkbox"/>大学院修了者の就職に関しては、経済環境とは無縁の根本的な問題も内在している。大学として「高度職業人の育成」を目指すなら、入学試験、入学後の研究活動方法、そして就職活動支援等が一体的に適切に行なわれなければ、大きな改善は期待できないと考える。</p> <p><input type="checkbox"/>ロースクール(本学では司法研究科)修了者に対するキャリア支援策も課題である。新司法試験は大学院修了後に受験するが、その合格率を直視し、勉学の意欲を損なわない配慮をしつつ、セーフティネットとしての進路の多様性、法学知識の汎用性を自覚させる施策が必要である。また、新司法試験不合格者のための就職支援を考えなくてはならない。こちらは現状通りロースクールにて担うのが妥当であろう。</p> <p><input type="checkbox"/>加えて、理系大学院生についても研究科規模の拡大のため従前のように研究科の教員の努力だけでは対処できなくなってきた。</p> <p><input type="checkbox"/>目標を設定した2009年当時は、2008年のリーマンショックの影響もあり日本全体の雇用環境が依然厳しく、雇用する側から言うならば、大学院生、とりわけ文系大学院生をあえて採用すべき根拠がなかった。しかし、そのような状況であるからこそ学部学生以上に本人が意欲を持って就職準備をする必要があり、大学側も各研究科とキャリアセンターが協力した体制での支援が必要であった。</p> <p><input type="checkbox"/>また、大学院学生ともなれば社会人としての自主性や主体性が備わっていて当然である、と世間(採用担当者)は期待しているが、現実には学部生と大きな違いは見られない、との声が多い。それは、明確な形で学部生との差別化を図ることが困難であるからである。採用の現場においても技術・研究職系の求人を除いては、大学院修了者のために別枠を設けて選抜を行なっているケースは皆無に近い。</p> <p><input type="checkbox"/>このようなことから、文系研究科大学院学生向けのプログラムのポイントは、いかに学部生との違いを第三者に伝えることができるかどうか、という点にかかっているが、大学院学生気質の問題もあり難題となっていた。加えて、学部学生を含む大卒に対する就職環境の悪化もあり、学生数が圧倒的に多い学部生を主たる対象者とした企画の強化が優先され、大学院学生に特化したプログラムを増加するゆとりがなかったというのが実態であって、現在もそうである。</p>	
<p>目標2</p>	<p><b>A</b></p> <p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか</p> <p>【どのようなことを、どのようにして、どれだけ取り組んできたか】</p> <p><input type="checkbox"/>高い専門性を有する学生を雇用しようとするシンクタンク等との関係強化は将来への布石となるので、社会実習(インターンシップ)として大学院生のみを対象とするインターンシップを実施してきた。</p> <p>【誰が(実施主体)】</p> <p><input type="checkbox"/>備考、参照。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か</p> <p>【結果】</p> <p><input type="checkbox"/>目標を設定した2009年度からの派遣者数は下表「評価指標データ」のとおりであり、目標最終年度の2013年度は2人となり、目標は達することが出来た。 派遣概要は次のとおりである。</p> <p>2009年度: 商学研究科1年生1人を三菱UFJリサーチ&amp;コンサルティング株式会社に派遣した。2週間の実習を行った。 2010年度: 派遣者なし 2011年度: 人間福祉研究科1年生1人を三菱UFJリサーチ&amp;コンサルティング株式会社に派遣した。2週間の実習を行った。 2012年度: 商学研究科1年生1人を三菱UFJリサーチ&amp;コンサルティング株式会社に派遣した。2週間の実習を行った。 2013年度: 商学研究科1人、理工学研究科1人を三菱UFJリサーチ&amp;コンサルティング株式会社に派遣した。</p> <p>【良かった点・効果が上がった点】</p> <p><input type="checkbox"/>企業との関係強化が図れた。 <input type="checkbox"/>派遣学生の社会への関わりについて認識が高められた。</p> <p>【課題・改善点】</p> <p><input type="checkbox"/>派遣人数が少ない。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か</p> <p>【今後】</p> <p><input type="checkbox"/>大学院生のみを対象とするインターンシップに拘らず、企業訪問による情報収集や外部から案内されるインターンシップから大学院生を対象として含むものについては積極的に活用を促す。</p> <p>その他</p> <p>なし</p>	<p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p>

目標3	B	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか</p> <p>【どのようなことを、どのようにして、どれだけ取り組んできたか】</p> <p><input type="checkbox"/> 目標1で記述したように、就職活動においては大学院学生のための特別な指導・対応が存在するわけではないが、大学院生だけを対象としたセミナー実施の必要性から、2009年度から、大学院のみを対象とするプログラムを開催すべく、「文系大学院生対象セミナー」「社会演習(インターンシップ)」「理系院生の就職活動の始め方と心構え(セミナー)」を実施してきた。</p> <p><input type="checkbox"/> しかしながら、2009年度以降「文系大学院生対象セミナー」を実施していない。これは、就職活動に関しては、伝える内容が学部学生と変わる点がないこと、2009年度開講したところ参加者が数名であったことから、大学院学生も学部学生向けのキャリアガイダンスに参加してもらうのが現実的だと判断したからである。</p> <p>【誰が(実施主体)】</p> <p><input type="checkbox"/> 備考、参照。</p>	☆
		<p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か</p> <p>【結果】</p> <p><input type="checkbox"/> 目標を設定した2009年度からのプログラム数は下表「評価指標データ」のとおりであり、目標最終年度の2013年度は2件であり、当初3件からの増加は出来なかった。</p> <p><input type="checkbox"/> 実施概要は次のとおりである。</p> <p>2009年度:「文系大学院生対象セミナー」「社会演習(インターンシップ)」「理系院生の就職活動の始め方と心構え(セミナー)」を実施した。</p> <p>2010年度:「社会演習(インターンシップ)」「理系院生の就職活動の始め方と心構え(セミナー)」を実施した。</p> <p>2011年度:「社会演習(インターンシップ)」「理系院生の就職活動の始め方と心構え(セミナー)」を実施した。</p> <p>2012年度:「社会演習(インターンシップ)」「理系院生の就職活動の始め方と心構え(セミナー)」を実施した。</p> <p>2013年度:「社会演習(インターンシップ)」「理系院生の就職活動の始め方と心構え(セミナー)」を実施した。</p> <p>【良かった点・効果が上がった点】</p> <p><input type="checkbox"/> 理系院生のセミナーについては、大学院入学式の日を実施することで対象者のほぼ全員に対して実施できている。また、講師には情報量の多い外部講師に依頼することで、大学院生にとって非常に実状にそった講演ができている。</p> <p>【課題・改善点】</p> <p><input type="checkbox"/> インターンシップについては目標2と同様。</p>	☆
		<p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か</p> <p>【今後】</p> <p><input type="checkbox"/> 研究科教員等と協力しながら、大学院生の個人面談等への誘導を強化することで個別支援を増やすことが必要である。</p>	☆
		<p>その他</p> <p>なし</p>	☆

「評価指標データ」  
設定している目標における指標の経年数値を次に示す。

		単位	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	備考
(目標1)	就職率(文系)	%	68.0	63.2	65.6	71.4	69.8	文系研究科(前期課程、修士課程)
	就職率(理系)	%	96.3	93.6	91.2	92.1	94.8	文系研究科(前期課程、修士課程)
	就職率(全体)	%	81.4	76.7	77.5	81.5	82.7	文系研究科(前期課程、修士課程)
(目標2)	インターンシップ派遣数	人	1	0	1	1	2	大学院生のみを対象とするもの
(目標3)	プログラム数	件	3	2	2	2	2	大学院生のみを対象とするもの

※就職率は、2014年度以降の「就職・進路決定率」を示す。